

Приложение
к Программе развития на 2023 – 2027 гг



ДОПОЛНЕНИЯ (ИЗМЕНЕНИЯ) к Программе развития на 2023 – 2027 гг

СРЕДНЕСРОЧНАЯ ПРОГРАММА
по принятию мер к необъективности результатов на 2023 – 2025 гг

Нормативно-правовое обоснование

Среднесрочная программа составлена с целью создания максимально эффективных условий обучения каждого обучающихся во избежание необъективных образовательных результатов на основании:

Письмо Минпросвещения РФ от 13.01.2023 № 03-49 «О направлении методических рекомендаций»;

Памятка ФИОКО для школ-участниц проекта «500+», 2022;

Концепция «Школа Министерства Просвещения России», Москва, 2022;

Методические материалы по разработке антирисковых, среднесрочных программ, Концепции развития школы, ГАОУ ДПО СО «ИРО», 2023;

Постановление Администрации города Екатеринбурга от 15.06.2022 № 1523 «Об утверждении Стратегического проекта «Екатеринбургское образование – стандарт «Пять звезд».

Актуальность

Система оценки качества каждой образовательной организации предполагает внутреннюю и внешнюю экспертизу.

Внутренняя система оценки качества образования (далее – ВСОКО) – это установление соответствия имеющегося качества образования требованиям федерального государственного образовательного стандарта (далее – ФГОС) общего образования, а также информирование заказчиков и потребителей образовательной услуги о степени этого соответствия.

Цель ВСОКО – самоаудит образовательной системы с последующим информированием заказчиков и потребителей образовательной услуги о степени соответствия качества предоставляемого образования требованиям ФГОС.

В условиях внешней экспертизы в рамках проведения независимых оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, НОКО и пр.) предметные результаты не могут противоречить имеющимся в рамках ВСОКО, поскольку критерии оценивания определены в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов.

Выявление признаков необъективности в условиях внешних процедур (в частности ВПР) указывает на несовершенство внутренней системы оценки качества образовательной организации, что влечет необходимость определения проблем, рисков зон и внесения коррективов при работе с ресурсами школы (кадровыми, нормативно-правовыми, пр.).

Проблемное поле

В МАОУ СОШ № 18 на протяжении трех лет определен маркер «завышенные результаты» по математике в 4 (5) классах и, соответственно, необъективность оценивания.

В связи с чем, начиная с февраля 2023 года, определяющим фактором в условиях внутренней системы оценки качества образования определено критериальное оценивание, которое рассматривается как процесс сравнения образовательных достижений обучающихся с заранее определенными и известными всем участникам образовательного процесса критериями, соответствующими целям и содержанию образования (Письмо Минпросвещения РФ от 13.01.2023 № 03-49 «О направлении методических рекомендаций»).

Начиная с 2018 года, учитывая выявленные маркеры необъективности (таблица 1), ведется планомерная работа по выявлению причин и мер, направленных на устранение причин необъективного оценивания (таблица 2).

Таблица 1

год	Класс, предмет	Маркер	Дополнительные внешние меры
2018	4 класс, математика	завышенные результаты	
2019	5 класс, русский язык и математика (те же обучающиеся)	завышенные результаты	перепроверка ИРО 10%, внешний контроль процедур итогового собеседования, итогового сочинения
2020 осень			перепроверка муниципальной комиссией 10% (без нарушений и замечаний)
2021 весна	5 класс, математика	завышенные результаты	контроль устного собеседования (МОиМП)
2022 весна	4 класс, математика	завышенные результаты	

Таблица 2

год	причины	Меры, направленные на устранение причин необъективного оценивания
2018	Недостаточный уровень компетенции педагогов по применению критериального оценивания	<ul style="list-style-type: none"> - контроль адаптационного периода специалистами школы (педагог-психолог, администрация); - внесены коррективы во внутришкольный контроль в части проведения анализа контрольных мероприятий (контрольные работы, самостоятельные, срезовые и др.) с учетом критериального оценивания; с отдельным мониторингом в параллели 5-ых классов; - организация и прохождение курсовой подготовки педагогами школы по направлению оценивания ВПР (ИРО, внутришкольные по МО, включая критериальное оценивание); - индивидуальное сопровождение обучающихся с дефицитами в освоении образовательных программ; - акцентирование прозрачности и доступности критериев ВШК и итогового оценивания (по предметам – в кабинетах, консультирование и тд)
2019	Недостаточная	Мероприятия по предотвращению конфликта интересов:

	<p>открытость процедуры, исключение индивидуального сопровождения при проведении ВПР</p> <p>Недостаточное использование материалов (КИМ) в соответствии с требованиями стандарта</p> <p>Недостаточно позитивное отношение к ВПР всех участников образовательных отношений</p>	<ul style="list-style-type: none"> - наличие общественных наблюдателей во время проведения процедуры из числа представителей родительской общественности, исключая конфликт интересов; - назначение организаторов в аудитории, исключая конфликт интересов; - проверка работ с учетом критериального оценивания иными преподавателями, не осуществляющими образовательную деятельность по предмету в классе; - методическое сопровождение вновь принятых педагогов (обучение руководителями МО); - участие в мероприятиях ИРО, выполнение целевых рекомендаций; - систематический анализ результатов оценочных процедур <i>при выполнении стандарта в условиях текущего контроля и промежуточной аттестации</i>; - ориентирование методической работы МАОУ СОШ № 18 на приоритеты ВСОКО, включая объективность, позитивное отношение, критериальность; - анализ КИМ к образовательным программам, актуальность и соответствие материалам ФИПИ
2021	<p>Исключение конфликта интересов при проведении процедуры</p> <p>Частично субъективное оценивание экспертов (педагогов, осуществляющих проверку работ)</p> <p><i>Исключение ситуации присутствия своего учителя в аудитории</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - создан банк общественных наблюдателей из представителей родительской общественности; - создание фонда оценочных средств исключительно из источников ФИПИ, материалов, рекомендованных и допущенных в соответствии с законодательством; - обеспечение выборочной «перекрестной» проверки педагогическими работниками школы; - проведение анализа заданий с фиксацией успешности и выявлением дефицитов при сопоставлении с требованиями стандарта (критериальное оценивание ВПР и уровень освоения ФГОС) - проверка работ школьными комиссиями по стандартизированным критериям с предварительным коллегиальным обсуждением подходов к оцениванию
2022	<p>Недостаточный фонд сформированных оценочных средств образовательных программ</p> <p>Разработка единых показателей освоения образовательных программ в условиях освоения стандарта</p>	<p>Плановые мероприятия на ближайшую перспективу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ фонда оценочных средств к рабочим программам, в том числе с учетом требований обновленных ФГОС; - курсовая подготовка управленческого состава (заместители руководителя /3 чел/ + руководители МО /5/) по направлению разработки оценочных материалов в условиях реализации обновленных ФГОС; оценочные механизмы как инструмент освоения образовательных программ; - актуализация спецификации и кодификаторов в условиях разработки единых КИМ / оценочных материалов

Основными причинами необъективных результатов в 2022 году определены:

- недостаточный фонд сформированных оценочных средств образовательных программ;
- отсутствие единых показателей освоения образовательных программ в условиях освоения стандарта.

С целью устранения причин необъективного оценивания ключевыми направлениями методической работы в 2023 году стали:

- анализ фонда оценочных средств к рабочим программам, в том числе с учетом требований обновленных ФГОС;
- актуализация спецификации и кодификаторов в условиях разработки единых КИМ / оценочных материалов;
- курсовая подготовка управленческого состава (заместители руководителя /3 чел/ + руководители МО /5/) по направлению разработки оценочных материалов в условиях реализации обновленных ФГОС; оценочные механизмы как инструмент освоения образовательных программ.

Ресурсная база

Ресурсная база представлена нормативно-правовым обеспечением, кадровым потенциалом, материально-техническими ресурсами (включая цифровой контент).

Анализируя вопросы системы оценки качества, ресурсное наполнение обеспечено (таблица 3):

Таблица 3

Ресурсы	Наполнение	Примечание
Нормативно-правовое обеспечение	Положение о внутренней системе оценки качества Фонды оценочных средств (как неотъемлемая часть контрольно-измерительных материалов образовательных программ)	Требуется пересмотра подходов и приведения в единство требований с РСОКО, МСОКО Анализ, разработка дополнительных вариантов, пополнение ФОС
Кадровый потенциал	Курсы повышения квалификации по направлению подготовки (предметная компетенция) по вопросам критериального оценивания Организация практикумов, интенсивов в части использования подходов критериального оценивания; актуализации спецификации и кодификаторов в условиях разработки единых КИМ / оценочных материалов	Создание единого методического пространства с целью применения единого инструментария при достижении предметных результатов
Материально-техническая база	Оснащение учебных кабинетов в соответствии с требованиями ФГОС	С использованием ресурсов внебюджетных источников

Анализ

Стратегический анализ проводился с целью разработки стратегии и использования как комплекса инструментов, позволяющих оценить внешнюю и внутреннюю среду, оценить сильные и слабые стороны, риски и угрозы для принятия мер по снижению влияния рисков на образовательные результаты обучающихся.

Анализ внутренней среды учитывает внутренние ресурсы и возможности Учреждения. При анализе ресурсов Учреждения выявлены сильные и слабые стороны Учреждения, позволяющие расширять и укреплять конкурентные преимущества и, соответственно, предупредить возникновение возможных проблем. Как и в случае с внешней средой, задача стратегического менеджмента поддерживать и улучшать стороны, которые увеличивают конкурентное преимущество Учреждения в долгосрочном периоде.

Стратегические решения принимались при помощи SWOT-анализа (аббревиатура составлена из первых букв английских слов: сила, слабость, возможности и угрозы). Этот метод позволяет провести совместное изучение внешней и внутренней среды. Применяя метод SWOT, удается установить линии связи между силой и слабостью, которые присущи организации и внешними угрозами и возможностями. Методология SWOT предполагает сначала выявление сильных и слабых сторон, а также угроз и возможностей, а далее установление цепочек связей между ними, которые в дальнейшем могут быть использованы для формулирования стратегии.

В условиях SWOT-анализа внутренние факторы целиком являются контролируемыми администрацией организации, что позволяет провести оценку актуального состояния внутреннего потенциала образовательной организации и обеспечить необходимые условия для контроля этих факторов. На внешние факторы влиять невозможно, что влечет проектирование стратегии максимизации использования сильных сторон и минимизации угроз среды (неопределенность управленческих решений) и применение стратегических решений при минимизации влияния слабых сторон и минимизации угроз среды (разовое решение).

Сильные и слабые стороны определяют факторы внутренней среды (таблица 4):

Таблица 4

Сильные (S)	Слабые (W)
<i>S1</i> Наличие экспертов территориальных предметных подкомиссий среди педагогических работников Учреждения	<i>W1</i> Необъективность проверки Всероссийских проверочных работ
<i>S2</i> Наличие разработанного инструментария (критериев оценивания) по всем предметам учебного плана	<i>W2</i> Отсутствие единого методического пространства в образовательной организации (ежегодное обновление педагогического коллектива в связи с увеличением контингента в новой ОО)
<i>S3</i> Высокий уровень благополучия контингента обучающихся (отсутствие иноязычной среды, низкий % охвата обучающихся с деструктивным поведением и др.)	<i>W3</i> Несформированность внутренней системы оценки качества образования в части системы организации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов
<i>S4</i> Мотивация педагогического коллектива на развитие профессиональной компетенции	<i>W4</i> Высокая нагрузка педагогических работников в двухсменном режиме работы

Возможности и угрозы внешней среды определяют факторы внешней среды (таблица 5):

Таблица 5

Возможности (O)	Угрозы (T)
<i>O1</i> Организация внешней экспертизы с	<i>T1</i> Необъективные образовательные

привлечением членов муниципальных предметных комиссий	результаты
<i>O2</i> Широкий спектр при выборе курсовой подготовки	<i>T2</i> Субъективное оценивание и сопротивление критериальному оцениванию со стороны педагогов
<i>O3</i> Использование внешних ресурсов для проведения анализа (мониторинговых исследований) системы оценки качества	
<i>O4</i> Организация наставничества по вопросам системы оценки качества, включая критериальное оценивание	

Анализ внешних и внутренних факторов в комплексе представлен в SWOT – анализе. Для определения стратегического развития установлены связи между факторами внутренней и внешней среды посредством анализа SWOT-8.

Портфель проектных мероприятий сформирован с учетом стратегических решений анализа SWOT-8 и включает (таблица 6):

Таблица 6

<p align="center">O + S = действие Внутренние сильные стороны в соответствии с внешними возможностями Стратегия максимизации использования сильных сторон и возможностей среды</p>	<p align="center">O + W = реформирование Внутренние слабые стороны в отношении к внешним возможностям Стратегия минимизации влияния слабых сторон и максимизации использования возможностей среды</p>
<p><u><i>O1 + S1</i></u> Проведение интенсивов, практикумов по критериальному оцениванию (разработка кейсов, решение педагогических задач, оценка КИМ)</p> <p><u><i>O2 (O4) + S4</i></u> Развивать внутреннее профессиональное взаимодействие в коллективе, в том числе через наставничество/обмен опытом</p> <p><u><i>O1 + S4</i></u> Мотивировать педагогических работников на досрочное прохождение аттестации (повышение квалификационной категории)</p>	<p><u><i>O1 + W1</i></u> Обеспечить прохождение педагогическими работниками курсовой подготовки для включения в состав территориальных предметных подкомиссий</p> <p><u><i>O2 + W2</i></u> Организовать внутришкольную систему повышения квалификации</p> <p><u><i>O3 + W3</i></u> Использовать результаты внешней диагностики для разработки и построения индивидуальных образовательных маршрутов</p>
<p align="center">T + S = неопределенность Внутренние сильные стороны в соответствии с внешними угрозами Стратегия максимизации использования сильных сторон и минимизации угроз среды</p>	<p align="center">T + W = ликвидация Внутренние слабые стороны в отношении к внешним угрозам Стратегия минимизации влияния слабых сторон и минимизации угроз среды</p>
<p><u><i>T2 + S1</i></u> Организовать кураторские пары по проверке работ с учетом требованием критериального оценивания; взаимопосещение уроков с проведением самоанализа</p> <p><u><i>T2 + S2</i></u> Организовать взаимопроверку/перепроверку работ обучающихся в рамках ВШК, обеспечить персональный контроль</p>	<p><u><i>T2 + W1</i></u> Несоответствие фактических образовательных результатов требованиям ФГОС</p> <p><u><i>T1 + W2</i></u> Низкий уровень (некомпетентность) предметной и методической компетентности педагогических работников</p>

Портфель рисков

Портфель рисков сформирован с учетом наложения факторов внутренней и внешней среды. Сопоставляя выделенные в МАОУ СОШ № 18 риски, показатели самодиагностики по проекту «Школа Минпросвещения России», результаты отчета диагностики педагогических работников в рамках участия в проекте «Кураторская методика», а также риски учебной неуспешности, определены ключевые (на наш взгляд) дефициты:

- недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников;
- несформированность внутришкольной системы повышения квалификации;
- недостаточно развитое профессиональное взаимодействие в педагогическом коллективе.

Критичные риски

Критичные риски образуются в квадранте T + W (ликвидация).

Стратегия максимизации использования сильных сторон и возможностей среды O + S (действие) определяет наиболее эффективные мероприятия с определением выхода из зоны рисков.

Риски, включенные в портфель, связаны с кадровым составом, развитием кадрового потенциала и профессиональным взаимодействием. В связи с чем, в учреждении разработана антирисковая программа по совершенствованию профессионально-педагогической среды, которая является неотъемлемой частью (приложением) к настоящей программе.

Проектная группа

Пономарева Е.Г., директор;

Абрамова И.Г., заместитель директора (вопросы оценки качества);

Павлова В.М., заместитель директора (вопросы учебной деятельности);

Шагарова Е.Д., заместитель директора (вопросы содержания и экспертизы);

Шинкевич Е.В., заместитель директора (вопросы воспитания и социализации);

Булдакова М.Г., руководитель ШМК прикладных дисциплин;

Кондратьев В.А., руководитель ШМК учителей начальных классов;

Озорнина Т.Н., руководитель ШМО учителей иностранного языка;

Фаизова Д.К., руководитель ШМК естественнонаучного цикла;

Широкова Е.А., руководитель ШМК гуманитарного цикла.

Цель

совершенствовать профессионально-педагогическую среду посредством построения индивидуальных образовательных маршрутов (увеличение от 15 до 20%), развития профессиональных методических компетенций педагогических работников через курсы повышения квалификации, стажировок, методических объединениях, целевой программы наставничества к июню 2024 года.

Задачи

1) Провести диагностику/самодиагностику профессиональных дефицитов педагогических работников в части предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций.

2) Построить педагогическим работникам, прошедшим диагностику профессиональных дефицитов, индивидуальный образовательный маршрут, согласно результатам диагностики.

3) Организовать работу по преодолению профессиональных дефицитов педагогических работников путем прохождения курсов повышения квалификации,

стажировок, участие в интернет–площадках, сетевых сообществах, методических объединениях по дефицитным направлениям.

4) Создать проблемно–творческие группы из числа педагогов школы с применением «Кураторской методики», для устранения выявленных в ходе диагностики профессиональных дефицитов.

5) Продолжить проведение цикла методических мероприятий по применению критериального подхода к оцениванию.

6) Стимулировать педагогов для вхождения в целевой модели наставничества.

Ожидаемые результаты

1) Повышение доли педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут.

2) Увеличение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации, программы профессиональной подготовки по актуальным направлениям педагогической деятельности, в соответствии с выявленными индивидуальными профессиональными дефицитами.

3) Повышение доли педагогических работников, вовлеченных в различные формы наставничества.

4) Увеличение доли педагогических работников, принимающих участие в распространении педагогического опыта (в мероприятиях различного уровня).

5) Обеспечение объективности оценки результатов освоения основных образовательных программ соответствующего уровня требованиям федерального государственного образовательного стандарта (соотношение результатов внутренней системы оценки качества образования и внешней).

Показатели (целевые индикаторы)

1) Доля участников диагностических мероприятий от запланированного количества педагогических работников (100%)

2) Увеличение доли педагогических работников, принявших участие в самодиагностике (до 30% от общего числа педагогических работников).

3) Увеличение доли педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут (от 15 до 20%).

4) Увеличение доли педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации, программы профессиональной подготовки в зависимости от выявленных в результате диагностики/самодиагностики профессиональных дефицитов (на 35 %).

5) Увеличение доли педагогических работников, вовлеченных в различные формы наставничества (на 15 %).

6) Увеличение доли педагогических работников, повысивших квалификационную категорию (до 10 %).

7) Увеличение доли педагогов, участвующих в реализации «Кураторской методики» (на 10%)

8) Увеличение доли педагогов, владеющих технологией критериального оценивания (к 31.05.2024 г. 100%).

9) Увеличение доли педагогических работников, принявших участие в распространении передового педагогического опыта (на 20%).

10) Увеличение доли педагогических работников, принявших участие в распространении опыта в рамках заседаний методических кафедр (до 30%).

Комплексное описание факторов риска снижения образовательных результатов

Оцениваемые параметры	Описание риска	Антирисковые меры	Влияние на иные факторы риска
1. Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников			
<ul style="list-style-type: none"> - проводится оценка (диагностика, самооценка) профессиональных дефицитов педагогов; - доля родителей, (не)удовлетворенных качеством обучения; - проводится оценка обучающимися качества преподавания; - уровень дисциплины в школе, в классе; - уровень использования цифровых образовательных ресурсов учителями; - использование технологий системно-деятельностного подхода в обучении; - использование критериального и формирующего оценивания 	<p>Современный педагог должен не только обладать развитыми предметными, методическими и психолого-педагогическими компетентностями, но и непрерывно их совершенствовать.</p> <p>Низкий уровень сформированности профессиональных компетентностей учителей может проявляться в низком уровне мотивации обучающихся, низком уровне школьного благополучия, слабом освоении учебной программы и других негативных результатах</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Адаптация содержания курсов ПК к потребностям школы. 2. Диагностика, (самооценка) профессиональных дефицитов педагогов. 3. Планирование внутришкольной и внешкольной системы повышения квалификации педагогов с учетом выявленных профессиональных дефицитов. 4. Совместное профессиональное развитие педагогов и школьных команд. 	<p>Сохранение необъективности процедур внешней оценки по маркеру «завышенные результаты» по математике 4 (5) класс</p>
2. Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации			
<ul style="list-style-type: none"> - качество профессионального взаимодействия между учителями; - доля учителей, вовлеченных в систему наставничества (кураторства/менторства); - доля учителей, прошедших курсы повышения 	<p>Профессиональное взаимодействие – один из важных элементов непрерывного педагогического образования и одна из эффективных форм профессионально</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Диагностика, (самооценка) профессиональных дефицитов педагогов. 2. Создание проблемно-творческих групп из числа педагогов школы. 3. Внедрение системы наставничества (кураторства, менторства). 4. Сопровождение 	<p>Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников</p> <p>Риски низкой адаптивности учебного процесса</p>

Оцениваемые параметры	Описание риска	Антирисковые меры	Влияние на иные факторы риска
<p>квалификации по выявленным профессиональным дефицитам; - доля учителей, включенных в процесс профессионального сопровождения после повышения квалификации</p>	<p>о обучения. Отсутствие в школе системы наставничества, системы посещения уроков других учителей приводит к отсутствию объективной обратной связи для учителя и увеличивает риск низких образовательных результатов обучающихся</p>	<p>педагогов по итогам прохождения обучения</p>	
3. Недостаточно развитое профессиональное взаимодействие в педагогическом коллективе			
<p>- доля педагогов, вовлеченных в профессиональные сообщества; - доля педагогов, вовлеченных в наставничество/менторство</p>	<p>Профессиональное взаимодействие – один из важных элементов непрерывного педагогического образования и одна из эффективных форм профессионального обучения. Отсутствие в школе системы наставничества, системы посещения уроков других учителей приводит к отсутствию объективной обратной связи для учителя и увеличивает риск низких образовательных результатов обучающихся</p>	<p>1. Формирование школьных сообществ учителей по проблемным вопросам. 2. Формирование системы наставничества/менторства</p>	<p>Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников</p>

**Программа антирисковых мер
по совершенствованию профессиональной педагогической среды
МАОУ СОШ № 18**

Содержание

1. Цель и задачи реализации программы	13
2. Целевые индикаторы и показатели программы	13
3. Меры и мероприятия по достижению цели и задач.....	14
4. Ожидаемые конечные результаты реализации программы	14

1. Цель и задачи реализации программы

Цель: совершенствовать профессионально-педагогическую среду посредством построения индивидуальных образовательных маршрутов (увеличение от 15 до 20%), развития профессиональных методических компетенций педагогических работников через курсы повышения квалификации, стажировок, методических объединениях, целевой программы наставничества к июню 2024 года.

Задачи:

7) Провести диагностику/само диагностику профессиональных дефицитов педагогических работников в части предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций.

8) Построить педагогическим работникам, прошедшим диагностику профессиональных дефицитов, индивидуальный образовательный маршрут, согласно результатам диагностики.

9) Организовать работу по преодолению профессиональных дефицитов педагогических работников путем прохождения курсов повышения квалификации, стажировок, участие в интернет-площадках, сетевых сообществах, методических объединениях по дефицитным направлениям.

10) Создать проблемно-творческие группы из числа педагогов школы с применением «Кураторской методики», для устранения выявленных в ходе диагностики профессиональных дефицитов.

11) Продолжить проведение цикла методических мероприятий по применению критериального подхода к оцениванию.

12) Стимулировать педагогов для вхождения в целевой модели наставничества.

2. Целевые индикаторы и показатели программы

Целевыми индикаторами и показателями программы станут:

11) Доля участников от запланированного количества педагогических работников (100%)

12) Увеличение доли педагогических работников, принявших участие в самодиагностике (до 30% от общего числа педагогических работников).

13) Увеличение доли педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут (от 15 до 20%).

14) Увеличение доли педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации, программы профессиональной подготовки в зависимости от выявленных в результате диагностики/самодиагностики профессиональных дефицитов (на 35 %).

15) Увеличение доли педагогических работников, вовлеченных в различные формы наставничества (на 15 %).

16) Увеличение доли педагогических работников, повысивших квалификационную категорию (до 10 %).

17) Увеличение доли педагогов, участвующих в реализации «Кураторской методики» (на 10%)

18) Увеличение доли педагогов, владеющих технологией критериального оценивания (к 31.05.2024 г. 100%).

19) Увеличение доли педагогических работников, принявших участие в распространении передового педагогического опыта (на 20%).

20) Увеличение доли педагогических работников, принявших участие в распространении опыта в рамках заседаний методических кафедр (до 30%).

3. Меры и мероприятия по достижению цели и задач.

- 1) Участие педагогических работников в диагностических мероприятиях.
- 2) Организация взаимопосещения уроков с последующим самоанализом и проведением самооценки в рамках самодиагностики профессиональных дефицитов.
- 3) Разработка ИОМ в соответствии с выявленными дефицитами.
- 4) Повышение квалификации через обучение по программам дополнительного профессионального образования согласно ИОМ.
- 5) Организация мероприятий по обмену опытом педагогами, прошедшими курсовую подготовку.
- 6) Вовлечение педагогов школы в целевую модель наставничества в школе.
- 7) Проведение методических советов, тематических педагогических советов, обучающих педагогических советов, обучающих семинаров, лекций, семинаров.
- 8) Организация работы проблемно-творческих групп педагогов школы в соответствии с рекомендациями «Кураторской методики».
- 9) Организация методических мероприятий по критериальному оцениванию и разработке/пополнению фонда оценочных средств.
- 10) Методическое сопровождение аттестующихся педагогов в соответствии с перспективным планом-графиком прохождения процедур аттестации.

4. Ожидаемые конечные результаты реализации программы

- 6) Повышение доли педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут.
- 7) Увеличение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации, программы профессиональной подготовки по актуальным направлениям педагогической деятельности, в соответствии с выявленными индивидуальными профессиональными дефицитами.
- 8) Повышение доли педагогических работников, вовлеченных в различные формы наставничества.
- 9) Увеличение доли педагогических работников, принимающих участие в распространении педагогического опыта (в мероприятиях различного уровня).
- 10) Обеспечение объективности оценки результатов освоения основных образовательных программ соответствующего уровня требованиям федерального государственного образовательного стандарта (соотношение результатов внутренней системы оценки качества образования и внешней).

Исполнители:

Директор МАОУ СОШ № 18 Пономарева Е.Г.

Заместители директора: Павлова В.М., Абрамова И.Г., Шинкевич Е.В., Шагарова Е.Д.

Руководители методических кафедр: Кондратюк В.А., Фаизова Д.К., Широкова Е.А., Булдакова М.Г., Озорнина Т.Н.

Педагоги-наставники

**Дорожная карта реализации Программы антирисковых мер
по совершенствованию профессиональной педагогической среды МАОУ СОШ № 18**

Задача 1. Провести диагностику/самодиагностику профессиональных дефицитов педагогических работников в части предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций			
Мероприятие	Сроки реализации	Показатель	Ответственный
Участие педагогических работников в диагностических мероприятиях	Сентябрь 2023 г.	Доля участников от запланированного количества педагогических работников (100%)	Заместители директора Абрамова И.Г., Шагарова Е.Д. по согласованию с ЦНППМ
Самодиагностика: организация взаимопосещения уроков, с последующим самоанализом и проведением самооценки	Сентябрь-май 2023-2024 г.	Увеличение доли педагогических работников, принявших участие в самодиагностике (до 30% от общего числа педагогических работников)	Заместители директора Павлова В.М., Шинкевич Е.В., Шагарова Е.Д., Абрамова И.Г.
Задача 2. Построить педагогическим работникам, прошедшим диагностику профессиональных дефицитов, индивидуальный образовательный маршрут, согласно результатам диагностики			
Разработка ИОМ в соответствии с выявленными дефицитами	Сентябрь-май 2023-2024 г.	Увеличение доли педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут (от 15 до 20%)	Заместители директора Шагарова Е.Д., Павлова В.М., Абрамова И.Г.
Задача 3. Организовать работу по преодолению профессиональных дефицитов педагогических работников путем прохождения курсов повышения квалификации, стажировок, участие в интернет-площадках, сетевых сообществах, методических объединениях по дефицитным направлениям			
Повышение квалификации через обучение по программам дополнительного	В течение года	Увеличение доли педагогических работников, прошедших курсы	Заместители директора Шагарова

профессионального образования согласно ИОМ		повышения квалификации, программы профессиональной подготовки в зависимости от выявленных профессиональных дефицитов (на 35 %)	Е.Д., Абрамова И.Г.
Проведение методических советов, тематических педагогических советов, обучающих педагогических советов, обучающих семинаров, лекций, семинаров	по плану работы	Увеличение доли педагогических работников, принявших участие в распространении передового педагогического опыта (на 20%)	Директор Пономарева Е.Г., Заместители директора Шагарова Е.Д., Павлова В.М., Абрамова И.Г.
Организация мероприятий по обмену опытом педагогами, прошедшими курсовую подготовку	В рамках осенней/весенней методической сессии. По плану работы методических кафедр	Увеличение доли педагогических работников, принявших участие в распространении опыта в рамках заседаний методических кафедр (до 30%)	Руководители кафедр, педагогические работники
Соблюдение перспективного планирования по прохождению процедур аттестации	По утвержденному перспективному графику	Увеличение доли педагогических работников, повысивших квалификационную категорию (от 7 до 10 %)	Заместитель директора Шагарова Е.Д.
Задача 4. Создать проблемно-творческие группы из числа педагогов школы с применением «Кураторской методики», для устранения выявленных в ходе диагностики профессиональных дефицитов			
Организация работы проблемно-творческих групп педагогов школы в соответствии с рекомендациями		Увеличение доли педагогов, участвующих в реализации «Кураторской методики» (на 10%)	Заместители директора Шагарова Е.Д., Павлова В.М.,

«Кураторской методике»			Абрамова И.Г.
Задача 5. Продолжить проведение цикла методических мероприятий по применению критериального подхода к оцениванию			
Организация методических мероприятий по критериальному оцениванию и разработке/пополнению фонда оценочных средств		Увеличение доли педагогов, владеющих технологией критериального оценивания (к 31.05.2024) 100%)	Заместители директора Павлова В.М., Шагарова Е.Д., Абрамова И.Г. Руководители школьных методических кафедр
Задача 6. Стимулировать педагогов для вхождения в целевой модели наставничества			
Вовлечение педагогов школы в целевую модель наставничества в школе		Увеличение доли педагогических работников, вовлеченных в различные формы наставничества (на 15 %)	Куратор целевой модели наставничества Павлова В.М., Педагоги-наставники