

Муниципальное общеобразовательное учреждение
Даурская средняя общеобразовательная школа
Забайкальского района Забайкальского края

Принято

Решением педагогического совета
протокол №5 от 15 марта 2022 г.



«Утверждаю»

ВрИО директора

МОУ Даурской СОШ

Кузнецова Л.В.

Приказ № 31 от «15» марта 2022г.

АНТИРИСКОВАЯ ПРОГРАММА
«НЕСФОРМИРОВАННОСТЬ ВНУТРИШКОЛЬНОЙ
СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ»

Даурия, 2022

Рисковый профиль: «Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации»

Цель: выстроить к 2023 году систему внутришкольного обучения педагогов школы в МОУ Даурская СОШ как персонифицированную модель непрерывного профессионального обучения педагогических кадров, формирующей актуальные профессиональные компетенции, соответствующие новым требованиям к профессиональному уровню педагогических работников, обеспечивающих повышение качества образования в школе.

Задачи:

1. Прохождение администрацией школы курсов повышения квалификации «Менеджмент в образовании».
2. Выстроить систему внутришкольного обучения педагогов школы в МОУ Даурская СОШ как персонифицированную модель непрерывного профессионального обучения педагогических кадров:
 - 2.1. Диагностика профессиональных дефицитов и администрации школы МОУ Даурская СОШ - определение потребностей в обучении.
 - 2.2. Определение содержания учебных программ, форм, методов обучения и необходимых ресурсов - проектирование услуги.
 - 2.3. Определение организационных требований к программам внутришкольного обучения педагогов.
 - 2.4. Реализация услуги по обучению: обучение персонала осуществляется согласно разработанной модели и программ обучения.
 - 2.5. Оценка удовлетворенности на этапе завершения программы.
 - 2.6. Пост обучающее сопровождение персонала.
3. Создание индивидуальных программ развития профессиональных компетенций педагогов школы.

Целевые показатели (индикаторы достижения цели)

1. Наличие свидетельств у администрации школы курсов повышения квалификации «Менеджмент в образовании»;
2. Внедрение в практику работы современных образовательных технологий, новых приемов и методов преподавания в целях развития познавательного интереса обучающихся и формирования у них прочных установок учебного труда;
3. Формирование индивидуального стиля творческой деятельности учителей, потребности в непрерывном самообразовании;
4. Участие учителей школы в конкурсах профессионального мастерства;
5. Повышения качества знаний обучающихся по преподаваемым предметам;
6. Качественная подготовка школьников к олимпиадам, конкурсам, конференциям разного уровня;
7. Публичные выступления педагогов по изучаемым проблемам, публикации в СМИ, Интернете с трансляцией и обобщением своего педагогического опыта;
8. Участие в инновациях.
9. Индивидуальные программы развития для педагогов.

Сроки и этапы реализации антирисковых мер

Реализация с 15.03.2022 года по 31.12.2022 года

1 этап (март - май 2022 год): аналитико-диагностический, включающий

- анализ исходного состояния и тенденций развития Школы для понимания реальных возможностей и сроков исполнения антирисковых мер
- разработка антирисковых мер.

2 этап (апрель 2022 - октябрь 2022 г.): основной этап реализации антирисковых мер:

- внедрение и реализация действенных механизмов антирисковых мер;
- промежуточный контроль реализации антирисковых мер;
- корректировка антирисковых мер.

3 этап (ноябрь - декабрь 2022 г.): обобщающий, включающий:

- анализ, обобщение результатов антирисковых мер;
- подведение итогов, осмысление результатов реализации антирисковых мер;
- оценка ее эффективности на основе индикаторов и показателей успешности выполнения;
- постановка новых стратегических задач.

Мероприятия по достижению цели и задач

Диагностика, анкетирование, опросы, круглый стол, мастер-классы, семинары, тренинги, конференции, дискуссии, коучинг, разбор ситуаций, наблюдение, анализ.

Ожидаемые конечные результаты реализации программы антирисковых мер

1. Повышение квалификационного уровня педагогического коллектива
2. Прохождение курсов повышения квалификации педагогами;
3. Внедрение в практику работы современных образовательных технологий, новых приемов и методов преподавания в целях развития познавательного интереса учащихся и формирования у них прочных установок учебного труда;
4. Формирование индивидуального стиля творческой деятельности учителей, потребности в непрерывном самообразовании;
5. Участие учителей школы в конкурсах профессионального мастерства;
6. Индивидуальные программы развития для педагогов
7. Повышение качества знаний обучающихся по преподаваемым предметам;
8. Качественная подготовка школьников к олимпиадам, конкурсам, конференциям разного уровня;
9. Публичные выступления педагогов по изучаемым проблемам, публикации в СМИ, Интернете с трансляцией и обобщением своего педагогического опыта;
10. Участие в инновациях.

Исполнители

Ответственный за исполнение программы антирисковых мер - директор школы. Исполнителями и участниками программы являются педагогический коллектив школы, Управляющий совет, обучающиеся школы. Управление реализацией программы антирисковых мер осуществляет: директор, методист, ЗДУР, педагоги, педагог-психолог ОО. Корректировка программы антирисковых мер осуществляется совместно педагогическим советом.

Дорожная карта реализации программы антирисковых мер

«Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации»

Задачи	Ответственные	Время проведения	Метод проведения	Результат	Критерий эффективности	Инструментарий
1. Прохождение администрацией школы курсов повышения квалификации «Менеджмент в образовании».	Директор школы	март-июнь	Дистанционно, очно в ИРО Забайкальского края	Прохождение администрацией школы курсов повышения квалификации «Менеджмент в образовании».	Наличие свидетельств у администрации школы курсов повышения квалификации «Менеджмент в образовании».	Свидетельства курсов повышения квалификации «Менеджмент в образовании».
2. Выстроить систему внутришкольного обучения педагогов школы в МОУ Даурская СОШ как персонафицированную модель непрерывного профессионального обучения педагогических кадров	Директор школы, куратор школы, Заместитель директора по учебной работе, методист	март-апрель	Метод мозгового штурм	Выстроена система внутришкольного обучения педагогов школы в МОУ Даурская СОШ как персонафицированную модель непрерывного профессионального обучения педагогических кадров	Система внутришкольного обучения педагогов школы в МОУ Даурская СОШ как персонафицированную модель непрерывного профессионального обучения педагогических кадров	Положение о методической службе МОУ Даурская СОШ (где Обучающая подсистема – это система Внутришкольного обучения педагогов Школы без отрыва от работы, т.е. развитие компетенций, необходимых для совершенствования профессиональной деятельности в процессе обучения на рабочем месте).
2.1. Определение потребностей в обучении	Директор школы Рабочая группа по рисковому профилю	март, август, сентябрь	Диагностика потребностей в обучении: 1. Оценка информации о работниках 2. Ежегодная оценка рабочих результатов 3. Анализ долгосрочных и краткосрочных планов школы и определение уровня квалификации и	1. Стаж работы, рабочий опыт, образование, принимал ли ранее участие в программах обучения или повышения квалификации. 2. Слабые стороны в работе конкретного педагогического работника, администратора. 3. Определение того, какое обучение (содержание, используемые методы) позволит работникам достичь требуемого уровня квалификации и профессиональной подготовки.	1. Стаж работы, рабочий опыт, образование, принимал ли ранее участие в программах обучения или повышения квалификации. 2. Слабые стороны в работе конкретного педагогического работника, администратора. 3. Определение содержания, используемых методов, которые позволят работникам достичь требуемого уровня квалификации и профессиональной подготовки.	1. Сведения о педагогических работниках, о прохождении КПК. 2. Результаты АДК, ВПР, ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ, олимпиад, конкурсов. Транслирование своего педагогического опыта. 3. Анализ долгосрочных и краткосрочных планов.

		<p>профессиональной подготовки персонала, необходимого для их успешной реализации.</p> <p>4. Наблюдение за работой персонала и анализ проблем, мешающих эффективной работе.</p> <p>5.Несоответствие работы персонала установленным стандартам и требованиям может выступать индикатором потребности в проведении соответствующего обучения.</p> <p>6.Индивидуальные заявки и предложения работников.</p> <p>7. Организация работы с кадровым резервом и работа по планированию карьеры.</p> <p>8. Изменения в работе, предъявляющие более высокие требования к квалификации персонала.</p> <p>9. Опросы работников.</p>	<p>4. Анализ проблем, мешающих эффективной работе</p> <p>5. Несоответствие работы персонала установленным стандартам и требованиям может выступать индикатором потребности в проведении соответствующего обучения.</p> <p>6. Подача заявки и предложения работника на имя руководителя, с указанием, в каком именно обучении он нуждается.</p> <p>7. Дополнительная информация о потребности в обучении наиболее перспективных работников.</p> <p>8. Изменения ФГОС, внедрение ФГОС 2021 года, новых процедур и нового оборудования требует дополнительного обучения.</p> <p>9. Оценить потребность работников в получении новых</p>	<p>4.Результаты наблюдений за работой персонала и анализ проблем, мешающих эффективной работе.</p> <p>5.Несоответствие работы персонала установленным стандартам и требованиям может выступать индикатором потребности в проведении соответствующего обучения.</p> <p>6.Наличие заявок и предложений на обучение от работников школы.</p> <p>7.Дополнительная информация о потребности в обучении наиболее перспективных работников.</p> <p>8.Соответствие изменений ФГОС, внедрения ФГОС 2021 года, новых процедур и нового оборудования компетентностям педагогических работников</p>	<p>4. Результаты наблюдений за работой персонала и анализ проблем, мешающих эффективной работе.</p> <p>5.Анализ несоответствия результатов работы персонала установленным стандартом.</p> <p>6.Заявки и предложения на обучение от работников школы.</p> <p>7.Дополнительная информация о потребности в обучении наиболее перспективных работников.</p> <p>8.Анализ соответствия изменений ФГОС, внедрения ФГОС 2021 года, новых процедур и нового оборудования компетентностям педагогических работников</p> <p>9. Оценка потребности работников в получении новых профессиональных знаний и</p>
--	--	---	--	---	---

			10. Изучение опыта других организаций. 11. Экспертные оценки.	<p>профессиональных знаний и развитии навыков (позволяет точнее определить потребность в обучении для конкретных категорий персонала, конкретных МО или отдельных работников).</p> <p>10. Опыт других образовательных организаций -необходимость в обучении той или иной категории персонала для поддержания необходимого уровня конкурентоспособности</p> <p>11. Эксперт дает свое заключение о потребности в обучении, либо, основываясь на собственном опыте, либо используя комплексный подход с опорой на ряд методов из числа тех, которые были приведены выше</p>	<p>9. Оценка потребности работников в получении новых профессиональных знаний и развитии навыков.</p> <p>10. Определение опыта других образовательных организаций.</p> <p>11. Экспертное заключение о потребности в обучении</p>	<p>развитии навыков.</p> <p>10. Опыт других образовательных организаций.</p> <p>11. Экспертное заключение о потребности в обучении (куратор школы)</p>
2.2. Проектирование обучения: определение содержания учебных программ, форм, методов обучения и необходимых ресурсов.	Заместитель директора по учебной работе, методист	апрель	Заседание рабочей группы по рисковому профилю	<p>Определение содержания учебных модулей, программ, форм, методов обучения и необходимых ресурсов: -«Оценка достижений планируемых результатов освоения ООП: пути повышения качества», -«Формирование функциональной грамотности обучающихся начальной, основной и старшей школы»</p>	<p>Определение содержания учебных модулей, программ, форм, методов обучения и необходимых ресурсов: -«Оценка достижений планируемых результатов освоения ООП: пути повышения качества», -«Формирование функциональной грамотности обучающихся начальной, основной и старшей школы»</p>	<p>Содержание учебных модулей, программ, формы, методы обучения и необходимые ресурсы: -«Оценка достижений планируемых результатов освоения ООП: пути повышения качества» (Приложение 1), -«Формирование функциональной грамотности обучающихся начальной, основной и старшей школы» (Приложение 2).</p>
2.3. Подготовка ресурсов: организационные требования к программам внутришкольной подготовки.	Заместитель директора по учебной работе, методист	апрель	Заседание рабочей группы по рисковому профилю	Организационные требования к программам внутришкольной подготовки – определение преподавателей: собственные работники – педагоги, руководители МО, заместители директора школы, обладающие необходимыми знаниями и опытом или из других организаций.	Определение преподавательского состава	Списочный состав преподавательского состава на определенный учебный модуль
2.4. Реализация обучения: обучение	Заместитель директора по	апрель 2022 года – май	Традиционные методы обучения:	Обучение персонала, согласно разработанной модели и программ	Процесс обучения персонала, согласно разработанной модели	-планы занятий, технологические пакеты, кейсы

<p>персонала осуществляется согласно разработанной модели и программ обучения.</p>	<p>учебной работе, методист</p>	<p>2023 года</p>	<p>лекция-визуализация, проблемная лекция, лекция – пресс-конференция, лекция-дискуссия с использованием КОС (компьютерные обучающие системы), лекция с разбором конкретных ситуаций семинары, учебные видеофильмы Методы активного обучения: тренинги, программированное и компьютерное обучение, дискуссия, деловые и ролевые игры, поведенческое моделирование, разбор практических ситуаций (case-study), basket-метод («Ин-basket» или «Ин-трэй») - обучения на основе имитации ситуаций Методы обучения на рабочем месте: обучение на рабочем месте, наставничество, стажировки, рабочая ротация</p>	<p>обучения: -«Оценка достижений планируемых результатов освоения ООП: пути повышения качества», -«Формирование функциональной грамотности обучающихся начальной, основной и старшей школы».</p>	<p>и программ обучения: -«Оценка достижений планируемых результатов освоения ООП: пути повышения качества», -«Формирование функциональной грамотности обучающихся начальной, основной и старшей школы».</p>	
<p>2.5. Оценка удовлетворенности на этапе завершения программы.</p>	<p>Методист</p>	<p>сентябрь 2022 – май 2023 года</p>	<p>Мнение обучающихся, Усвоение учебного материала, Поведенческие изменения, Рабочие результаты, Эффективность</p>	<p>Результаты ВСО оцениваются согласно процедуре оценки эффективности обучения МОУ Даурская СОШ, используя критерии эффективности по программам ВСО: -«Оценка достижений планируемых результатов освоения</p>	<p>-удовлетворенность: 1. содержанием учебной программы (насколько интересно, практическая ценность, доступность для понимания); 2. качество преподавания (квалификация преподавателя,</p>	<p>-анкеты, опросники, -интервью: тотальное, выборочное, стандартизованное или в свободной форме, - неформальное общение с учащимися, - наблюдение за ними как во время занятий, так и в перерывах</p>

			затрат	<p>ООП: пути повышения качества», -«Формирование функциональной грамотности обучающихся начальной, основной и старшей школы»</p>	<p>стиль преподавания, используемые методы обучения); 3.общие условия и обстановка во время обучения (физические условия, отсутствие отвлечений и т.д.); 4.степень достижения целей обучения (соответствие ожиданиям слушателей, готовность слушателей использовать результаты обучения в практике своей работы), -изменения в знаниях, навыках и отношениях, - поведенческие изменения педагогов, - влияние на качество образования, -внедрение полученных знаний в образовательной и воспитательной деятельности, 1)качественные: -известность, рейтинг школы, удовлетворенность детей и родителей, психологический климат в коллективе, текучесть кадров и т.д. 2)количественные: -повышение качества образования и обученности школьников, -успеваемость школьников, -призовые места школьников на олимпиадах, конкурсах, конференциях разного уровня, -социализация выпускников</p>	<p>и после окончания занятий, - устные опросы, работы, -контрольные работы, - тестирование, -устные или письменные зачеты, экзамены, - проектная работа, -анализ уроков, занятий, внеклассной работы, -повышение квалификационного уровня педагога, -карьерный рост, -обобщение опыта, -выступления, -публикации, -участие в конкурсах, -количество методических рекомендаций, сборников, памяток, -статистическая отчетность, мониторинговые исследования</p>
2.6. Пост обучающее сопровождение персонала.	Заместитель директора по учебной работе, методист	согласно учебному модулю, программе	-Методические семинары школьного, муниципального уровней; -Школьные	1.Воспроизводство процесса внутришкольного обучения. 2.Формирование новых потребностей в обучении.	1.Проведение: -Методических семинаров школьного, муниципального уровней; -Школьных конференции;	-анализы, сценарии уроков, мероприятий -технологические карты, пакеты уроков, мероприятий, -памятки,

			<p>конференции; -Тренинги, направленные на закрепление полученных навыков; -Индивидуальный коучинг и консультирование; -Отслеживание прироста компетенций в педагогической деятельности; -Формирования индивидуальных программ профессионального развития для отдельных сотрудников и т.п.</p>		<p>-Тренинги, направленные на закрепление полученных навыков; -Индивидуальный коучинг и консультирование; 2.Отслеживание прироста компетенций в педагогической деятельности; 3.Формирование индивидуальных программ профессионального развития для отдельных сотрудников и т.п.</p>	<p>-сборники упражнений, заданий, методические рекомендации, -индивидуальные программы профессионального развития для отдельных сотрудников</p>
<p>2.7. Формирование новых требований, воспроизводство заказа.</p>	<p>Заместитель директора по учебной работе, методист</p>	<p>по окончании учебного модуля, программы</p>	<p>- внедрение в практику работы современных образовательных технологий, новых приемов и методов преподавания в целях развития познавательного интереса учащихся и формирования у них прочных установок учебного труда; - формирование индивидуального стиля творческой деятельности учителей, потребности в непрерывном самообразовании; - участие учителей школы в конкурсах профессионального мастерства; - повышения качества знаний обучающихся по преподаваемым предметам; -качественная подготовка школьников к олимпиадам, конкурсам, конференциям разного уровня; - публичные выступления педагогов по изучаемым проблемам, публикации в СМИ, Интернете с трансляцией и обобщением своего педагогического опыта; -участие в инновациях; -повышения квалификационного уровня педагогического коллектива.</p>			
<p>3. Создание индивидуальных программ развития профессиональных компетенций педагогов школы.</p>	<p>Директор школы, куратор школы Рабочая группа по рисковому профилю</p>	<p>сентябрь</p>	<p>заседание рабочей группы</p>	<p>Созданы индивидуальные программы развития профессиональных компетенций педагогов школы.</p>	<p>Наличие индивидуальных программ развития профессиональных компетенций педагогов школы.</p>	<p>Индивидуальные программы развития профессиональных компетенций педагогов школы.</p>

Результат ВСО	Критерии эффективности	Инструментарий
-внедрение в практику работы современных образовательных технологий, новых приемов и методов преподавания в целях развития познавательного интереса учащихся и формирования у них прочных установок учебного труда;	-внедрение в образовательную и воспитательную деятельности современных образовательных технологий, новых приемов и методов преподавания в целях развития познавательного интереса учащихся и формирования у них прочных установок учебного труда;	-анализ уроков, занятий, внеклассной работы, -анкетирование и опрос учеников школы, -анализ планов, технологических карт урока
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности учителей, потребности в непрерывном самообразовании;	- индивидуальный стиль творческой деятельности учителей, -потребность в непрерывном самообразовании	-анализ уроков, занятий, внеклассной работы, -анкетирование и опрос учеников школы, -анализ планов уроков, -количество разработанных методических рекомендаций, выпущенных публикаций, трансляция своего опыта
-участие учителей школы в конкурсах профессионального мастерства;	-участие учителей школы в конкурсах профессионального мастерства	-количество участия учителей школы, в конкурсах профессионального мастерства
-повышения качества знаний обучающихся по преподаваемым предметам;	повышение качества знаний обучающихся по преподаваемым предметам	-процент успеваемости, -процент качества образования, -процент обученности
-качественная подготовка школьников к олимпиадам, конкурсам, конференциям разного уровня;	-качественная подготовка школьников к олимпиадам, конкурсам, конференциям разного уровня	-количество победителей олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней
- публичные выступления педагогов по изучаемым проблемам, публикации в СМИ, Интернете с трансляцией и обобщением своего педагогического опыта;	-публичные выступления педагогов по изучаемым проблемам, публикации в СМИ, Интернете с трансляцией и обобщением своего педагогического опыта	-количество публичных выступлений педагогов, -количество публикации в СМИ, Интернете, -количество трансляций и обобщений педагогического опыта учителями школы
-участие в инновациях;	-участие в инновациях	-количество участия педагогов в инновациях
-повышения квалификационного уровня педагогического коллектива.	-повышение квалификационного уровня педагогического коллектива	-количество педагогов, повысивших свой квалификационный уровень

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
Даурская средняя общеобразовательная школа
Забайкальского района Забайкальского края**

Внутришкольная система обучения педагогических работников по теме:
**«Оценка достижений планируемых результатов освоения ООП: пути
повышения качества»**

1.Определение потребностей в обучении.

На основе проведения Анализа работы школы за 2020-2021 учебный год выявили проблемы:

- низкий уровень качества выполнения ВПР и промежуточной аттестации,
- определение путей повышения качества подготовки к государственной итоговой аттестации,
- низкий уровень заинтересованности в положительной оценке учебной деятельности в основной школе.

Цель программы обучения: организовать обучение педагогического персонала по оценке достижений планируемых результатов освоения ООП.

Тема: «Оценка достижений планируемых результатов освоения ООП: пути повышения качества».

2.Проектирование услуги.

Содержание учебных программ:

- Рабочие программы. Новые требования.
- Формирование фонда оценочных средств ООП, АООП: контрольно-оценочные средства по предметам.
- Аналитическая деятельность педагога. Новые требования.
- Индивидуальные программы развития отличников, хорошистов, обучающихся «резерв», с учебной неуспешностью, детей с ОВЗ.
- Система подготовки к ВПР. Новые требования.
- Система подготовки к ГИА. Новые требования.
- Учебная мотивация как основной фактор повышения качества образования.
- СОТ. Новые требования.

Тип обучения: инновационное.

Подход к организации: процессуальный.

Направление обучения: интегрированное.

Методы обучения:

Таблица 1

Традиционные методы обучения	Методы активного обучения	Методы обучения на рабочем месте
проблемная лекция, семинары	Тренинги, дискуссия, разбор практических ситуаций (case-study), мастер классы	Обучение на рабочем месте, наставничество (Коучинг),

3.Подготовка ресурсов.

Директор школы, заместители директора школы по учебной части и воспитательной работе, педагоги, обладающие необходимыми знаниями и опытом.

4. Реализация обучения.

Обучение персонала осуществляется согласно разработанной модели и программы обучения. Основными требованиями здесь выступают: постоянный текущий контроль за посещаемостью, обеспечение бесперебойной реализации учебной программы и обеспечение обучающихся всеми необходимыми учебными материалами (см. Таблица 2).

5. Оценка удовлетворенности педагогов на этапе завершения программы. Результаты *BCO* оцениваются согласно процедуре оценки эффективности обучения МОУ Даурская СОШ, используя критерии эффективности (см. Таблица 2).

Таблица 2

Модули учебной программы	Ответственные	Время проведения	Метод проведения	Контроль	Результат	Критерий эффективности (инструментарий)
Рабочие программы. Новые требования.	Заместитель директора по учебной работе, методист	Апрель 2022 апрель 2022 – август 2022 сентябрь ноябрь	Методический семинар Коучинг мастер класс круглый стол с приглашением школ Забайкальского района	Оценка удовлетворенности, содержание программы, посещаемость модуля, обеспечение обучающихся всеми необходимыми учебными материалами	Написание педагогами школы рабочих программы по предметам	1.ПОЛОЖЕНИЕ о рабочей программе по предмету. 2.Рабочие программы по предметам: -1 классы в соответствии с ФГОС НОО от 31.05.2021 г, утвержденный Приказом Министерства Просвещения России от 31.05.2021 N 286, -5 классы в соответствии с ФГОС ООО, утвержденный Приказом Министерства Просвещения России от 31.05.2021 N 287, - 2-4 классы в соответствии с ФГОС НОО, утверждённый приказом Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2009 г. N 373 с изменениями и дополнениями в ред. Приказов Минобрнауки России от 26 ноября 2010 г. в ред. от 11 декабря 2020 г. -6-9 классы в соответствии с ФГОС ООО, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 17.12.2010 N 1897 ред. от 11.12.2020, - 10-11 классы ФГОС СОО (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17 мая 2012 г. N 433) с изменениями и дополнениями в ред. Приказов Минобрнауки России от 29 декабря 2014 г., 31 декабря 2015 г., 29 июня 2017 г., 24 сентября, 11 декабря 2020 г.
Формирование фонда оценочных средств ООП, АООП: контрольно-оценочные средства по предметам	Заместитель директора по учебной работе руководители ШМО	апрель апрель-сентябрь сентябрь	Методический семинар Коучинг, консультации разбор практических ситуаций case-study мастер класс	Оценка удовлетворенности, содержание программы, посещаемость модуля, обеспечение обучающихся всеми необходимыми учебными материалами	-создание педагогами школы КОС, -создание ФОС в ООП, АООП (администрация школы)	-ПОЛОЖЕНИЕ о фонде оценочных средств, -контрольно-оценочные средства по предметам в рабочих программах; -фонд оценочных средств в ООП, АООП

		ноябрь	круглый стол с приглашением школ Забайкальского района			
Аналитическая деятельность педагога. Новые требования.	Заместитель директора по учебной работе руководители ШМО	май май-сентябрь май	разбор практических ситуаций case-study Коучинг, консультации мастер класс круглый стол с приглашением школ Забайкальского района	Оценка удовлетворенности, содержание программы, посещаемость модуля, обеспечение обучающихся всеми необходимыми учебными материалами	-Написание педагогами школы качественных анализов результатов обученности в конце четверти; диагностических, тренировочных работ, промежуточной аттестации, ВПР, экзаменационных работ; -создание диагностических карт по классам	-схема качественного анализа результатов обученности, -схема качественного анализа диагностических, тренировочных работ, промежуточной аттестации, -качественный анализ результатов обученности в конце четверти; -качественный анализ диагностических, тренировочных работ, промежуточной аттестации, ВПР, экзаменационных работ; -диагностические карты по классам
Индивидуальные программы развития отличников, хорошистов, обучающихся «резерв», с учебной неуспешностью, детей с ОВЗ.	Заместитель директора по учебной работе руководители ШМО	май май-сентябрь ноябрь	Методический семинар Коучинг консультации круглый стол с приглашением школ Забайкальского района	Оценка удовлетворенности, содержание программы, посещаемость модуля, обеспечение обучающихся всеми необходимыми учебными материалами	Создание, контроль заполнения: -индивидуальных программ развития отличников, -индивидуальных программ развития хорошистов, -индивидуальных программ развития обучающихся «резерв», -индивидуальных программ развития обучающихся с учебной неуспешностью, -индивидуальных программ развития детей с ОВЗ	-ПОЛОЖЕНИЕ об индивидуальных программах развития обучающихся, -индивидуальные программы развития отличников, -индивидуальные программы развития хорошистов, -индивидуальные программы развития обучающихся «резерв», -индивидуальные программы развития обучающихся с учебной неуспешностью, -индивидуальные программы развития детей с ОВЗ

Система подготовке к ВПР. Новые требования.	Заместитель директора по учебной работе руководители ШМО	Сентябрь Октябрь апрель Апрель	Методический семинар (НПБ) case-study (дорожные карты) Коучинг, рабочая ротация, уроки – приглашения, консультации мастер класс (руководители ШМО) Коучинг, рабочая ротация, методическая неделя Круглый стол с приглашением школ Забайкальского района	Оценка удовлетворенности, содержание программы, посещаемость модуля, графика уроков-приглашений, КРЗ-приглашений, консультаций, обеспечение обучающихся всеми необходимыми учебными материалами	Создание системы подготовки к ВПР по предметам	-схема дорожной карты по подготовке к ВПР по предметам, -дорожные карты по подготовке к ВПР по предметам, -памятки, сборники упражнений, заданий, методические рекомендации по предметам, -методические сборники ШМО «Методы и приёмы по подготовке к ВПР», -обобщение опыта по подготовке к ВПР, -повышение качества результатов ВПР
Система подготовке к ГИА. Новые требования.	Заместитель директора по учебной работе руководители ШМО	Сентябрь Октябрь февраль Апрель	Методический семинар (НПБ) case-study (дорожные карты) Коучинг, рабочая ротация, уроки – приглашения, консультации мастер класс (руководители ШМО) Коучинг, рабочая ротация, методическая неделя Круглый стол с приглашением школ	Оценка удовлетворенности, содержание программы, посещаемость модуля, графика уроков-приглашений, КРЗ-приглашений, консультаций, обеспечение обучающихся всеми необходимыми учебными материалами	Создание системы подготовки к ГИА	-схема дорожной карты по подготовке к ГИА по предметам -дорожные карты по подготовке к ГИА по предметам, -памятки, сборники упражнений, заданий, методические рекомендации по предметам, -методические сборники ШМО «Методы и приёмы по подготовке к ГИА», -обобщение опыта по подготовке к ГИА в рамках стажировочной площадки, -повышение качества результатов ГИА

			Забайкальского района			
Учебная мотивация как основной фактор повышения качества образования.	Заместитель директора по учебной работе руководители ШМО	январь февраль апрель	Методический семинар мастер класс, методическая неделя круглый стол	Оценка удовлетворенности, содержание программы, посещаемость модуля, графика уроков-приглашений, консультаций, обеспечение обучающихся всеми необходимыми учебными материалами	Повышение учебной мотивации	-диагностика обучающихся, -распределение обучающихся по группам учебной мотивации, -методический сборник ШМО «Пути повышения учебной мотивации как основной фактор повышения качества образования», -диагностика обучающихся, -наблюдение
СОТ. Новые требования.	Заместитель директора по учебной работе, Методист, руководители ШМО	ноябрь декабрь февраль апрель	Практико-ориентированный семинар коучинг, обучение на рабочем месте методическая неделя круглый стол с приглашением школ Забайкальского района	Оценка удовлетворенности, содержание программы, посещаемость модуля, графика уроков-приглашений, обеспечение обучающихся всеми необходимыми учебными материалами	Применение СОТ на уроках и консультациях	-анализы уроков, -методические недели с открытыми уроками, -обобщение опыта по подготовке к ГИА в рамках стажировочной площадки, - методическое пособие «Требования к современному уроку в свете использования СОТ» (администрация)

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
Даурская средняя общеобразовательная школа
Забайкальского района Забайкальского края**

Внутришкольная система обучения педагогических работников по теме:

«Формирование функциональной грамотности обучающихся начальной, основной и старшей школы в МОУ Даурская СОШ»

1. Определение потребностей в обучении.

На основе проведения Анализа работы школы за 2020-2021 учебный год выявили проблемы:

-слабая сформированность основ функциональной грамотности обучающихся начальной, основной и старшей школы.

Цель программы обучения: организовать обучение педагогического персонала по формированию функциональной грамотности обучающихся начальной, основной и старшей школы.

Тема: «Формирование функциональной грамотности обучающихся начальной, основной и старшей школы в МОУ Даурская СОШ».

2. Проектирование услуги.

Содержание учебных программ:

-Функциональная грамотность. Исследования PISA.

Срок реализации: 2 года

Тип обучения: инновационное.

Подход к организации: процессуальный.

Направление обучения: интегрированное.

Методы обучения:

Таблица 1

Традиционные методы обучения	Методы активного обучения	Методы обучения на рабочем месте
конференция, семинары	разбор практических ситуаций (case-study), мастер классы	стажировки

3. Подготовка ресурсов.

Заместитель директора школы по учебной работе, методист, руководители ШМО.

4. Реализация обучения.

Обучение персонала осуществляется согласно разработанной модели и программы обучения. Основными требованиями здесь выступают: постоянный текущий контроль за посещаемостью, обеспечение бесперебойной реализации учебной программы и обеспечение обучающихся всеми необходимыми учебными материалами (см. Таблица 2).

5. Оценка удовлетворенности педагогов на этапе завершения программы. Результаты ВФСО оцениваются согласно процедуре оценки эффективности обучения МОУ Даурская СОШ, используя критерии эффективности (см. Таблица 2).

Таблица 2

Модули учебной программы	Ответственные	Время проведения	Метод проведения	Контроль	Результат	Критерий эффективности (инструментарий)
Функциональная грамотность. Исследования PISA (2021-2022 учебный год)	Заместитель директора по учебной работе руководители ШМО	декабрь февраль март	Педагогический совет разбор практических ситуаций case-study конференция с приглашением школ Забайкальского района	Оценка удовлетворенности, содержание программы, посещаемость модуля, обеспечение обучающихся всеми необходимыми учебными материалами	Создание ШМО технологических пакетов по формированию функциональной грамотности	1.Схема технологического пакета. 2.Технологические пакеты по формированию функциональной грамотности: -читательская грамотность – русский язык, литература, иностранный язык, начальная школа; -математическая грамотность – математика, начальная школа; -естественно-научная грамотность – химия, биология, физика, география, начальная школа; -финансовая грамотность – обществознание, математика, начальная школа; -креативное мышление – классные руководители, ИЗО, физкультура, технология; глобальные компетенции – обществознание, классные руководители, педагог-психолог, педагог-библиотекарь
Функциональная грамотность. Исследования PISA (2022-2023 учебный год)	Заместитель директора по учебной работе руководители ШМО	октябрь декабрь март	методический семинар диагностика сформированности	Оценка удовлетворенности, содержание программы, посещаемость модуля, обеспечение обучающихся всеми необходимыми учебными материалами	Сформированность компетенций функциональной грамотности	-Программы формирования компетенций функциональной грамотности при изучении школьных предметов, -повышение качества ВПР, -повышение качества ГИА, -повышение качества результатов метапредметных контрольных работ школьного и регионального уровней.

6. Пост обучающее сопровождение персонала.

- Методические семинары школьного уровня;
- Тренинги, направленные на закрепление полученных навыков;
- Индивидуальный коучинг и консультирование;
- круглые столы, конференции с приглашением школ Забайкальского района (муниципальный уровень),
- Отслеживание прироста компетенций в педагогической деятельности;
- Формирования индивидуальных программ развития профессиональных компетенций педагогов школы.

7. Формирование новых требований, воспроизводство заказа.

По окончании прохождения программы обучения «Формирование функциональной грамотности обучающихся начальной, основной и старшей школы в МОУ Даурская СОШ педагогами школы должны быть разработаны:

2022-2023 учебный год: создание ШМО технологических пакетов по формированию функциональной грамотности:

- читательская грамотность – русский язык, литература, иностранный язык, начальная школы;
- математическая грамотность – математика, начальная школа;
- естественно-научная грамотность – химия, биология, физика, география, начальная школа;
- финансовая грамотность – обществознание, математика, начальная школа;
- креативное мышление – классные руководители, ИЗО, физкультура, технология;
- глобальные компетенции – обществознание, классные руководители, педагог-психолог, педагог-библиотекарь

2023-2024 учебный год: программы формирования функциональной грамотности при изучении школьных предметов

- читательская грамотность – русский язык, литература, иностранный язык, начальная школы;
- математическая грамотность – математика, начальная школа;
- естественно-научная грамотность – химия, биология, физика, география, начальная школа;
- финансовая грамотность – обществознание, математика, начальная школа;
- креативное мышление – классные руководители, ИЗО, физкультура, технология;
- глобальные компетенции – обществознание, классные руководители, педагог-психолог, педагог-библиотекарь