

Педагогический совет

«Анализ рисков организации и обзор показателей независимой системы оценки качества, отражающих сформированные образовательные результаты»

20.12.2021

План педагогического совета

№п/п	Тема доклада	Докладчик
1	Эффективная школа. Характеристики и ориентиры для программы развития 2022-2027	Фахрутдинова А.Г.
2	Входной мониторинг. Оценка рисков организации.	
2.1	Содержание комплексной качества организации учебного процесса.	Соболева ОВ
2.2	Оценка качества преподавания учителя. Оценка школьного климата.	Хамитулина М.В.
3	Оценка кадрового потенциала организации. Разработка программы перехода школы в эффективный режим.	Ахтямова Х.М.
4	Формирование функциональной грамотности обучающихся на уроках.	Спикеры групп.

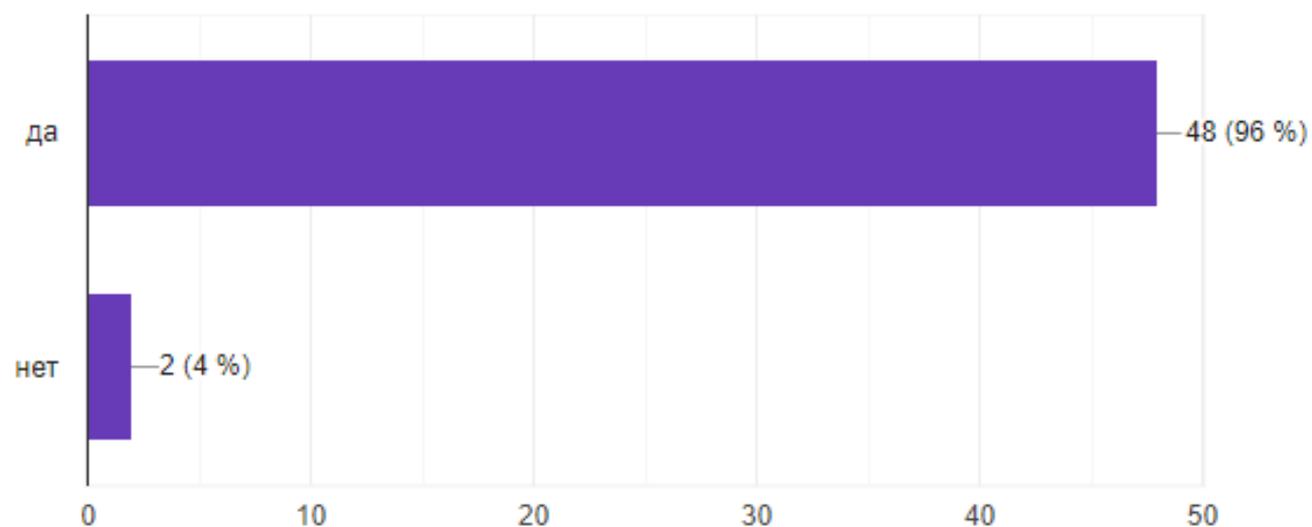
Формирование функциональной грамотности обучающихся на уроках.

№ п/п	Тема
1	«Особенности формирования функциональной грамотности обучающихся на предметах общественно-гуманитарного цикла»
2	«Методы и принципы формирования и оценивания функциональной грамотности обучающихся по предметам естественнонаучного цикла»
3	«Инструменты формирования функциональной грамотности в начальной школе. Приёмы работы на уроке/занятии»
4	«Развитие функциональной грамотности обучающихся через дополнительное образование»
5	«Особенности формирования функциональной грамотности обучающихся на уроках/занятиях художественно-прикладного и здоровье сберегающего цикла»
6	«Формирование правовой грамотности и правовой культуры участников образовательных отношений в аспекте профилактики асоциального/аддиктивного поведения несовершеннолетних».
7	«План развития кадров для достижения качественных образовательных результатов» заполняется по ссылке

Оценка уровня вовлеченности сотрудников в дела организации по методике «Опросник Q12»

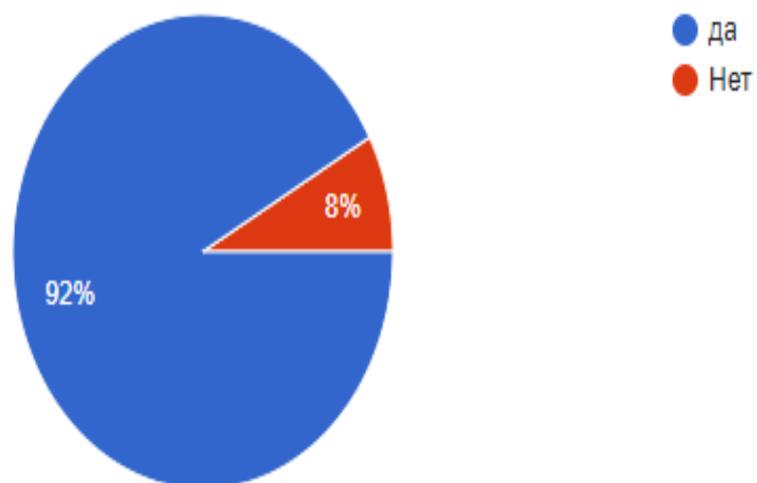
Я знаю, что от меня ожидается на работе

50 ответов



У меня есть материалы и оборудование, чтобы должным образом выполнять свою работу

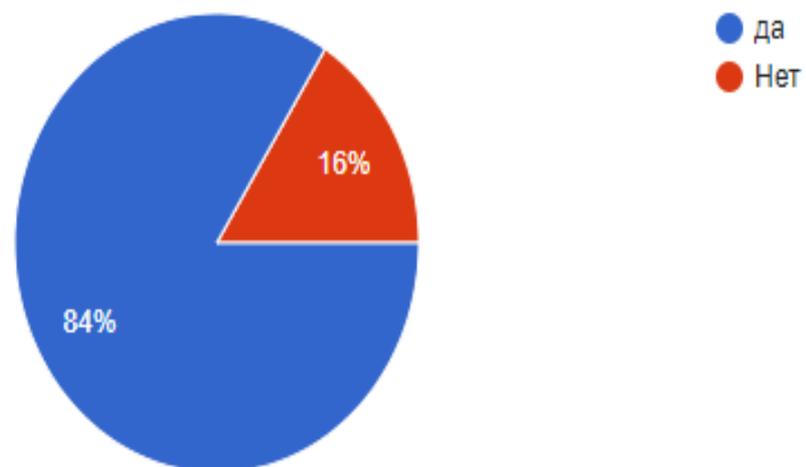
50 ответов



На работе у меня есть возможность делать то, что у меня получается делать лучше всего

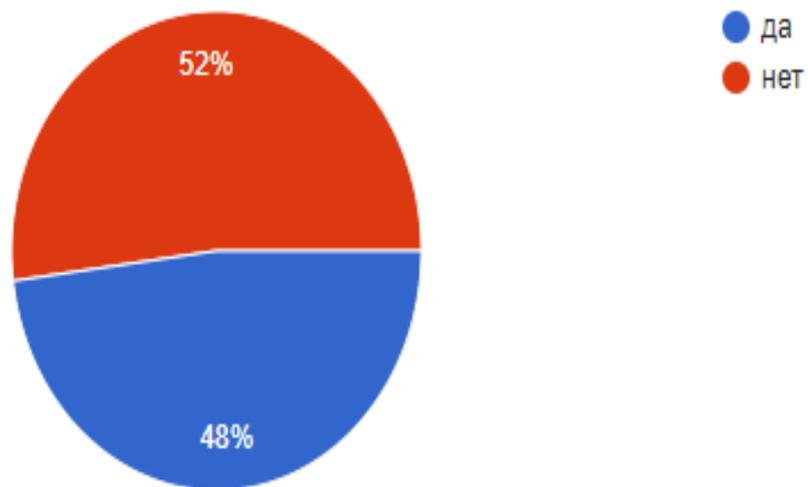


50 ответов



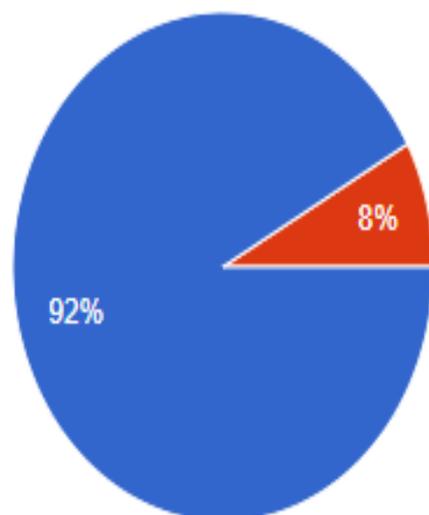
За последние 7 дней я получил признание или похвалу/благодарность за хорошо выполненную работу

50 ответов



Мой руководитель заботится обо мне как о человеке

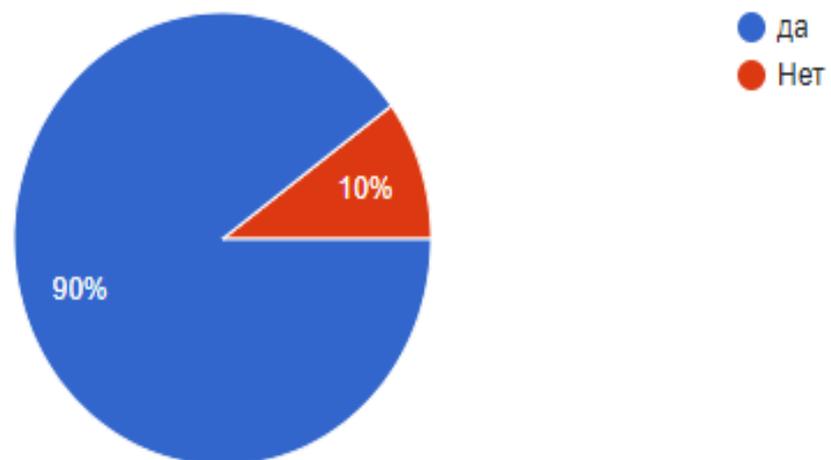
50 ответов



- да
- нет

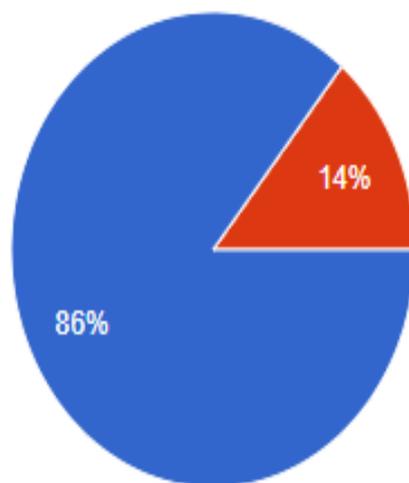
Есть кто-то на работе, кто способствует моему развитию

50 ответов



С моим мнением считаются на работе

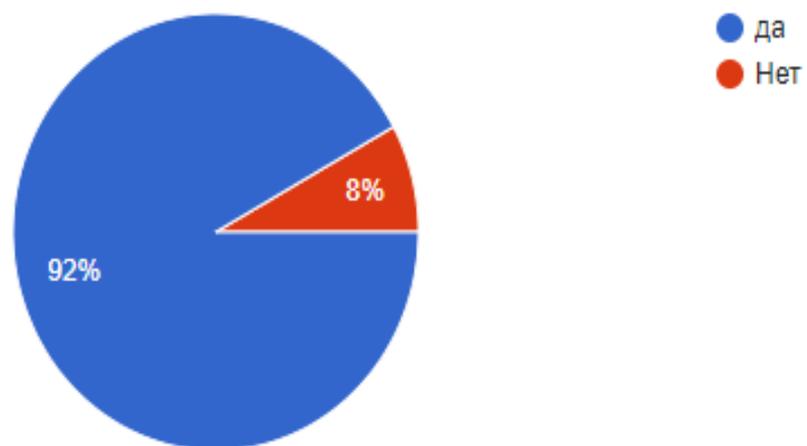
50 ответов



- да
- Нет

Миссия и цели ОО, в которой я работаю позволяют мне чувствовать важность моей работы

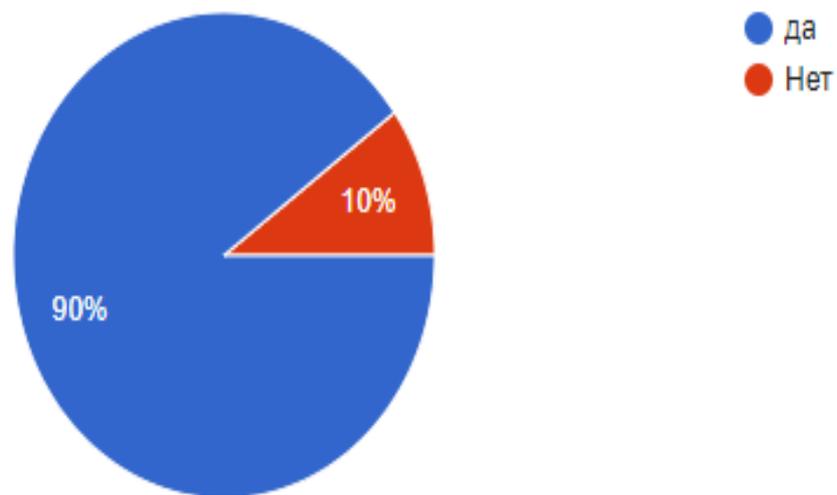
50 ответов



Мои коллеги привержены выполнению качественной работы

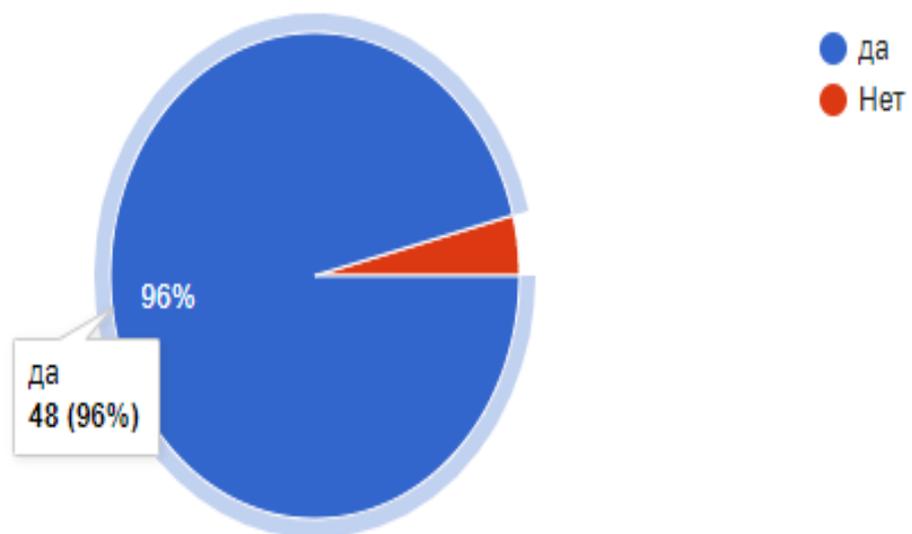


50 ответов



У меня есть друг на работе

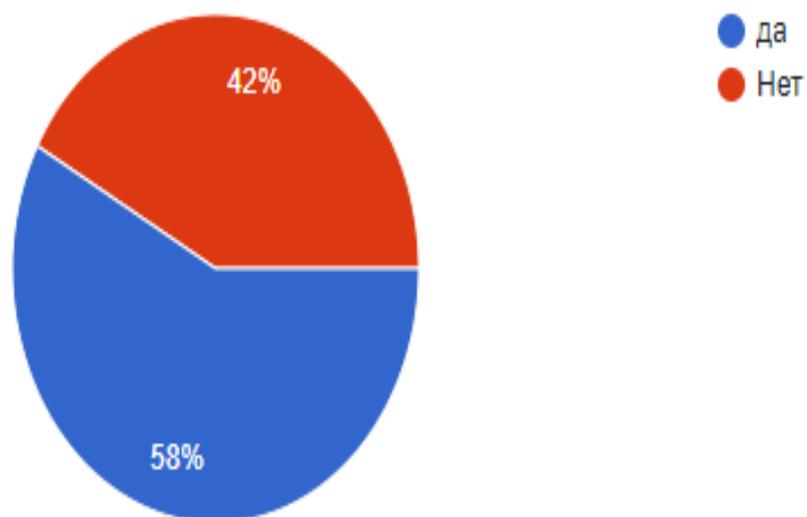
50 ответов



За последние 6 месяцев кто-то на работе говорил со мной о моем прогрессе



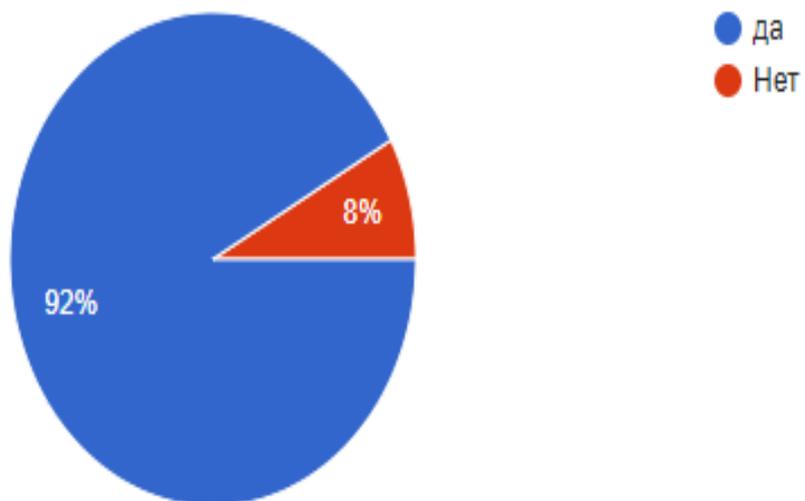
50 ответов



В течение года на работе у меня была возможность учиться и расти профессионально



50 ответов

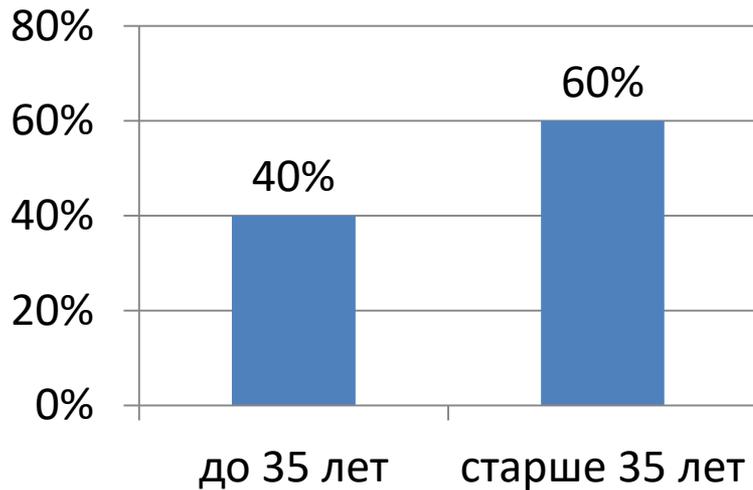


Оценка уровня вовлеченности сотрудников в дела организации по методике "Опросник Q12"

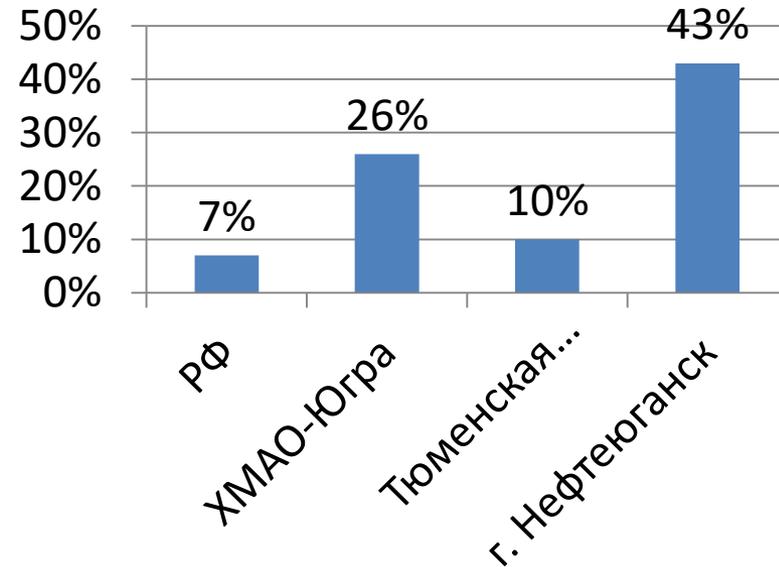
- К опросу по данной методике должно быть привлечено не менее 50 % сотрудников (80% - 50 чел).
- Если положительных ответов 50 % и меньше, это тревожный сигнал . Скорее всего, в организации работают люди, которым все равно, что происходит там. Они равнодушны к ее целям, выполняют свои обязанности на автомате, не беспокоясь о качестве.
- Если положительных ответов 60 %, это удовлетворительный результат.
- *Сопоставляйте данные с производительностью труда, текучестью, уровнем абсентеизма (показатель отсутствия на работа) работников ОО.*
- Говорить о высоком уровне вовлеченности можно в том случае, если положительные ответы составляют 70 % и выше – **86% (индекс вовлеченности)**

Наш коллектив

Возраст



Награды по коллективу



Поддержка и сопровождение педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (11 педагогов-наставников)

Доля педагогов с первой и высшей квалификационной категорией

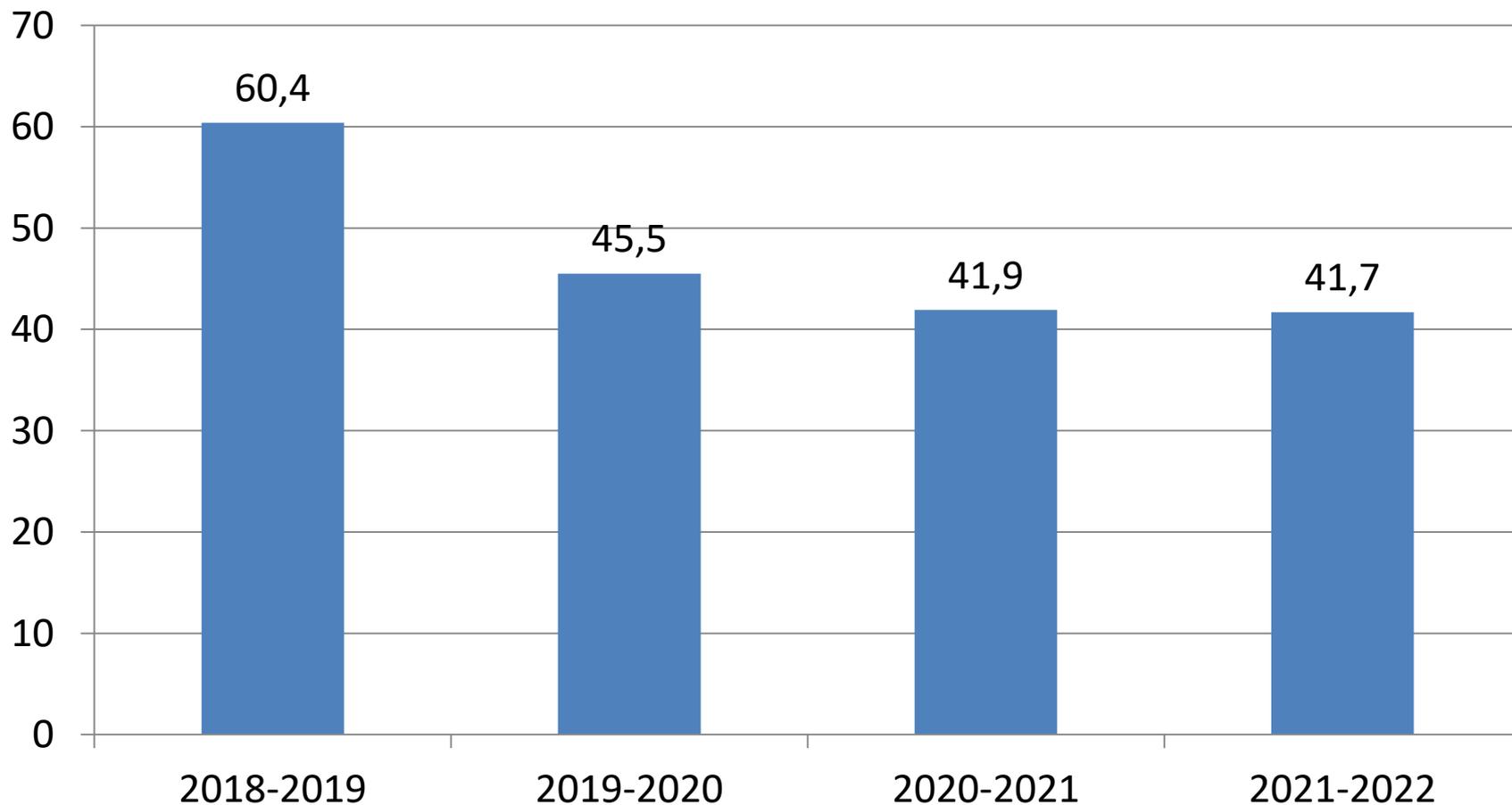


График аттестации на квалификационную категорию в 2021-2022

№	ФИО педагогического работника	должность	Имеющаяся категория	Срок действия категории	Планируемая категория	Планируемый срок аттестации
1	Габидуллина Е.В.	Учитель химии	Соответствие занимаемой должности	25.10.2025	Первая+	Сентябрь 2021
2	Проворова И.В.	Учитель – логопед, учитель ИЗО	соответствие занимаемой должности	04.12.2021	первая	Октябрь 2021
3	Щербина О.В.	Учитель начальных классов	высшая	08.12.2021	Высшая+	Октябрь 2021
4	Ниязова Д.Р.	Учитель русского языка и литературы	Соответствие занимаемой должности	27.04.2025	первая	ноябрь 2021
5	Донская О.Д.	Учитель биологии	высшая	28.02.2022	высшая	Декабрь 2021
6	Бусыгина ИЗ	Учитель математики	высшая	28.03.2022	высшая	Январь 2022

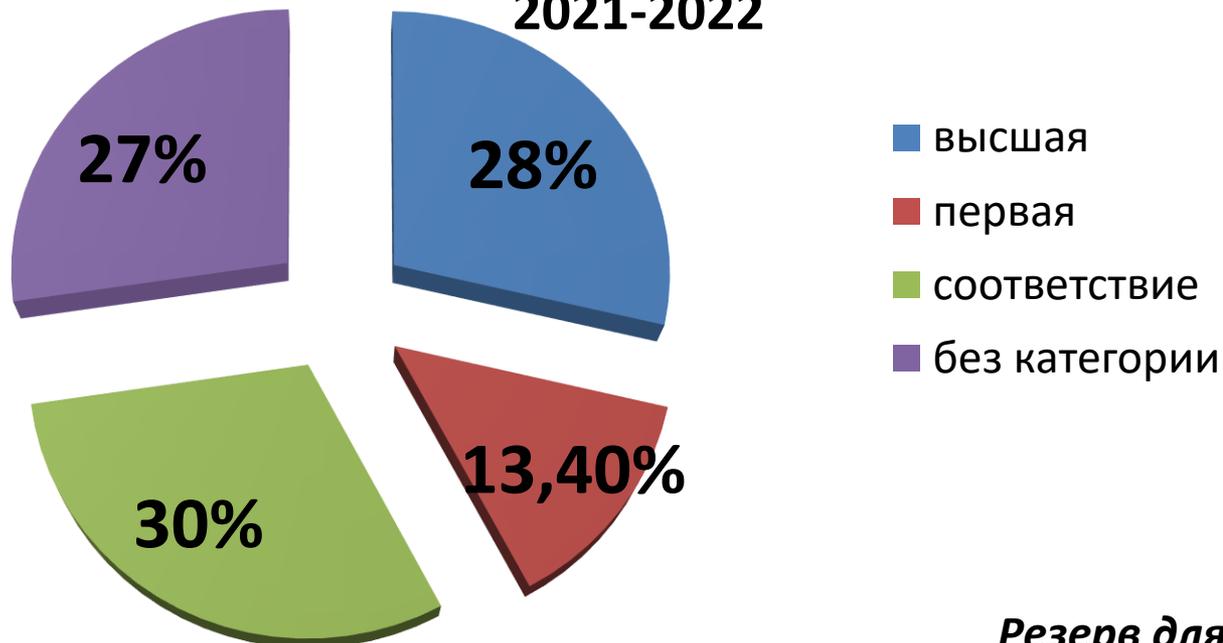
График аттестации на квалификационную категорию в 2021-2022

№	ФИО педагогического работника	должность	Имеющаяся категория	Срок действия категории	Планируемая категория	Планируемый срок аттестации
7	Варфоломеева О.А.	Учитель начальных классов	первая	28.03.2022	высшая	Январь 2022
8	Абубакиров А.А.	педагог-организатор ОБЖ	первая	25.04.2022	высшая	Февраль 2022
9	Пантелеев С.В.	Учител технологии	высшая	28.03.2022	высшая	Январь 2022
10	Ильиных Т.М.	Учитель истории и обществознания	первая	18.05.2022	Первая\высшая	Март 2022
11	Соболева О.В.	Учитель информатики	высшая	18.05.2021	высшая	Март 2022

График аттестации на квалификационную категорию в 2021-2022

№	ФИО педагогического работника	Должность	Срок аттестации на соответствие должности	
1	Донскова К.В.	Учитель начальных классов	Октябрь 2021	+
2	Мухалева Е.Н.	Учитель начальных классов	Октябрь 2021	+
3	Панченко О.А.	Учитель начальных классов	Октябрь 2021	+
4	Нуртазинова Н.А.	Педагог-библиотекарь, учитель истории и обществознания	Октябрь 2021	+
5	Буранбаева Г.Ф.	Учитель математики	Октябрь 2021	+
6	Файзуллина Р.Р.	Учитель английского языка	Октябрь 2021	+
7	Юмагулова А.А.	Учитель английского языка	Октябрь 2021	+
8	Робак О.Ф.	Воспитатель	Ноябрь 2021	+
9	Арбузова О.В.	Педагог-психолог	Февраль 2022	
10	Багатова С.З.	Учитель русского языка и литературы	Февраль 2022	
11	Мухаметшин Х.И.	Воспитатель	Февраль 2022	

2021-2022



- высшая
- первая
- соответствие
- без категории

Резерв для аттестации на 1 квалификационную категорию:

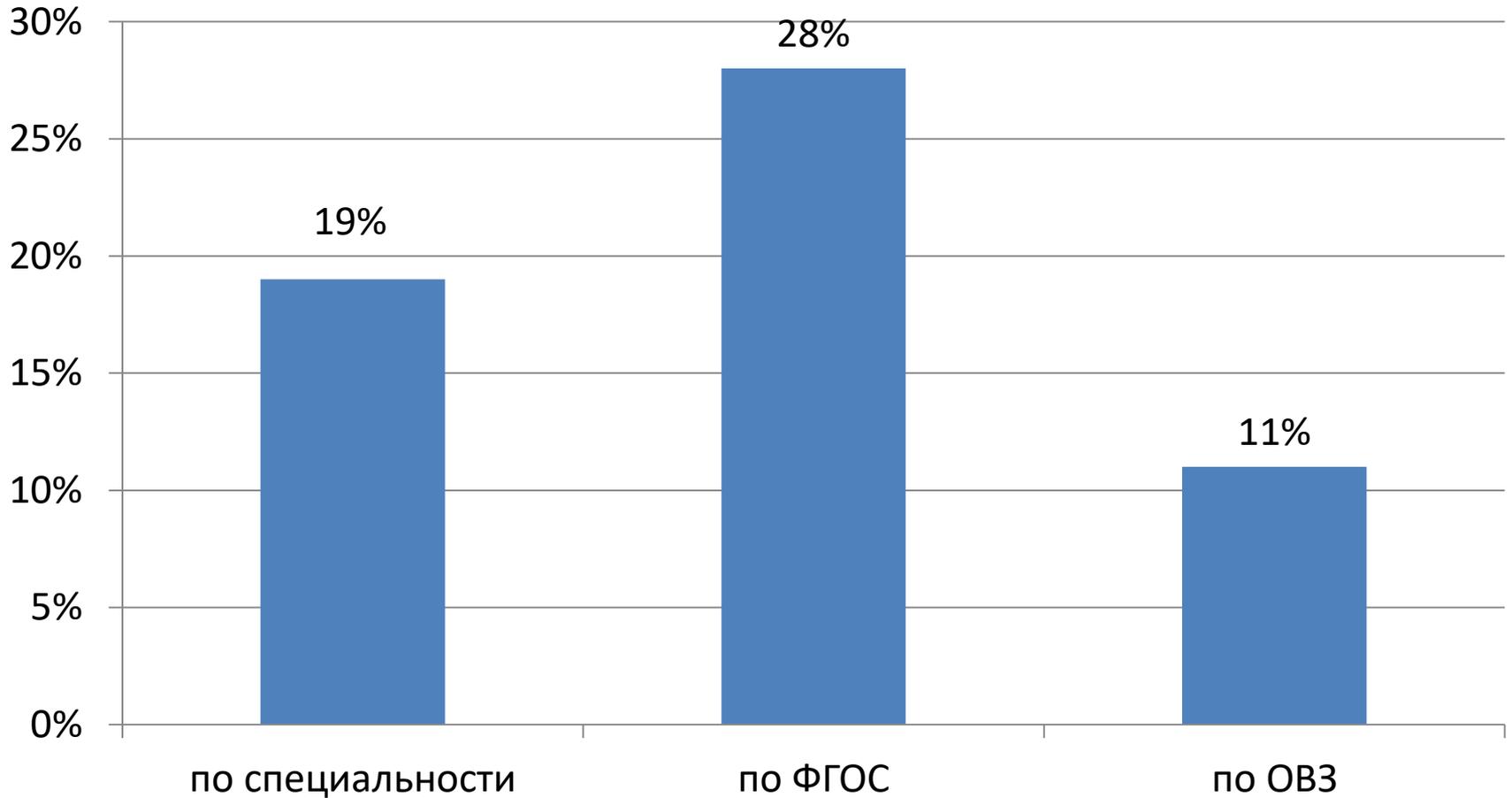
Ниязова ДР
Проворова ИВ
Абдухаликова НШ
Буранбаева ГФ
Ашурбеков ША
Казеева ЕС
Донскова КВ
Мухалева ЕН
Нехайбо ЛС
Панченко ОА
Рыбакова ЛИ

Тахиров ТА
Файзуллина РР
Хамуева ДА
Щеблова ЕА
Юмагулова АА

Резерв для аттестации на высшую кв. категорию:

Варфоломеева ОА
Ильиных ТМ
Булатов ВВ
Абубакиров АА

План КПК на 2022 год



Разработка программы перехода школы в эффективный режим работы

Программа перехода
школы в эффективный
режим работы



Программа повышения
образовательных
результатов обучающихся



Приоритетные области:

1. Преподавание
2. Управление
3. Образовательная среда школы.

Алгоритм разработки программы

ПРИОРИТЕТ

ЦЕЛИ/НАПРАВЛЕНИЯ

ЗАДАЧИ

ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЕ
ДЕЙСТВИЯ

ПЛАН

Возможные приоритеты:

- Предметные результаты (чтение, язык, математика)
- Оценивание и учет результатов
- Партнерство с родителями
- Поддержка профессионального развития
- Школьная среда (здание, двор)
- Индивидуальная поддержка учеников

ПРОЕКТНАЯ РАБОТА «План развития кадров для достижения качественных образовательных результатов»

Направление деятельности	Ожидаемые результаты		
	Положительные изменения	Возможные риски	Способы устранения рисков
Профилактика профессионального «выгорания» педагогов	Благоприятный нравственно-психологический климат в педагогическом коллективе	-рациональное расписание в соответствии с нагрузкой педагогов - создание оптимальных санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья педагогов школы	- Проведение тренингов, направленных на усиление коммуникативных возможностей педагогов, снятие стрессовых ситуаций; - Организация семинаров практиков: -создание индивидуального плана профессионального развития учителя
Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя, информационное и материально-техническое обеспечение образовательного процесса	- методическое сопровождение педагогов; - обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя; - участие в работе школьных методических объединений учителей, конкурсах профессионального мастерства Организация дистанционного обучения педагогов	Удовлетворённость педагогов системой стимулирования	диагностика и самодиагностика достижения профессионального мастерства -корректировка планов самообразования - использование современных педагогических технологий в деятельности

ПРОЕКТНАЯ РАБОТА «План развития кадров для достижения качественных образовательных результатов»

Направление деятельности	Ожидаемые результаты		
	Положительные изменения	Возможные риски	Способы устранения рисков
Стимулирование творческой активности педагогических работников.	Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах мастер-классах, через публикации, выступления на конкурсах		Материальное стимулирование педагогических работников, в соответствии с разработанным положением
Методическое сопровождение молодых специалистов школы.	Создание благоприятных условий для педагогической деятельности Возложение на наставника основной части работы по профессиональной адаптации молодого специалиста	Удовлетворённость педагогов системой стимулирования	Введение для наставников дополнительных поощрений в случае успешной адаптации закрепленного за ним молодого специалиста

ПРОЕКТНАЯ РАБОТА «План развития кадров для достижения качественных образовательных результатов»

Направление деятельности	Ожидаемые результаты		
	Положительные изменения	Возможные риски	Способы устранения рисков
Непрерывное профессиональное самообразование.	Рост профессионализма и повышение образовательных результатов	Неэффективное применение новых методов и инноваций	Осуществление систематического контроля самообразования
Распространение имеющегося и приобретенного педагогического опыта по темам самообразования.	Применение в работе передового опыта коллег	Нет желания сотрудничеств, совместной работы в освоении новых технологий	Активизировать работу методических служб по формированию профессионального самосознания
Ежегодное прохождение курсов повышения квалификации, внедрение полученных практик в образовательный процесс	повышение уровня квалификации учителя, как следствие повышение качества образования.	не все учителя внедряют полученные умения в образовательный процесс, отказываются от прохождения курсов	Сделать обязательным отчет по курсам
Развитие мотивационной составляющей кадрового потенциала.	Грамотная мотивация кадрового персонала позволит более полно раскрыть и реализовать возможности персонала, повысить эффективность индивидуального труда и организации в целом	Отсутствие мотивации	Поощрение, наказание

ПРОЕКТНАЯ РАБОТА «План развития кадров для достижения качественных образовательных результатов»

Направление деятельности	Ожидаемые результаты		
	Положительные изменения	Возможные риски	Способы устранения рисков
<p>Разработка проекта «Формирование функциональной грамотности учащихся», организация обучения коллектива, внедрение.</p>	<p><i>Повышение функциональной грамотности учащихся за 3 года.</i></p> <p><i>Повышение образовательных результатов учащихся за 3 года.</i></p> <p><i>У обучающихся сформированы элементы функциональной грамотности к 3 году внедрения проекта (читательская, математическая, естественно-научная, финансовая, дополнительные)</i></p>	<p><i>Ежегодный рост количества учащихся ориентировочно на 100 человек (наблюдается в школе на протяжении 7 лет), прием детей-мигрантов с низкими образовательными возможностями</i></p>	<p><i>Контроль за организацией образовательной деятельности, своевременная методическая (социальная, финансовая, моральная...) поддержка педагогов.</i></p>
<p>Подготовка и проведение педагогического совета в 2-х частях (декабрь, март) по теме «Анализ рисков организации и обзор факторов независимой системы оценки качества, влияющих на формирование образовательных результатов» (итог педсовета: актуализация программы развития, разработка плана работы школы по устранению образовательного неравенства)</p>	<p><i>Осмысление педагогическим коллективом инструментов (методов, технологий, событий) для улучшения образовательных результатов.</i></p>	<p><i>Рост количества пришедших педагогов без опыта работы или большая учебная нагрузка у имеющих педагогов.</i></p>	<p><i>Система повышения имиджа организации через обеспечение открытости в социальных сетях, на сайте, работа по устранению недостатков по итогам независимой оценки качества ОО, поддержка работников первичной профсоюзной организацией, обеспечение уровня заработной платы не ниже средней по региону, содействие в социальном благоустройстве</i></p>

ПРОЕКТНАЯ РАБОТА «План развития кадров для достижения качественных образовательных результатов»

Направление деятельности	Ожидаемые результаты		
	Положительные изменения	Возможные риски	Способы устранения рисков
<p>Привлечение педагогических работников на образовательно-вакансии в связи с ростом численности обучающихся.</p> <p><i>Пересмотр системы работы по организационной культуре образовательной организации.</i></p>	<p><i>Уменьшение нагрузки педагогических работников, возможность, что даст возможность качественной организации работы с одаренными детьми и детьми с низкими образовательными возможностями</i></p>	<p><i>Низкая мотивация специалистов, проживающих в других регионах, для устройства на работу в город Нефтеюганск</i></p>	<p><i>Заклучение договоров с условием очного получения курсовой подготовки (практическая часть),</i></p>
<p>Повышение квалификации, прохождение процедур, устанавливающих первую (высшую) квалификационную категорию</p>	<p><i>Повышение уровня профессионализма работников. Устранение образовательного неравенства организации с другими образовательными организациями.</i></p>	<p><i>Необходимость для некоторых тематик и педагогов в очном получении курсовой подготовки (практическая), несоответствие работника заявляемой квалификационной категории</i></p>	<p><i>Методическая и организационная помощь в повышении уровня профессионализма (наставничество, ознакомление с успешными практиками, моральное стимулирование)</i></p>

Выбор критериев результативности программы перехода школы в эффективный режим работы

№	Критерий	Показатели (в динамике по годам реализации программы)
1	Нормативное обеспечение реализации программы	Наличие нормативно –правовой базы . Соответствие документов ОО требованиям действующего законодательства.
2	Качество образования	Качество знаний, % Уровень обученности, % Состояние здоровья обучающихся, % Охват учащихся всеми видами дополнительного образования, участием во внеурочной деятельности и внеклассных мероприятиях, индивидуальными занятиями. Доля учащихся, продолжающих обучение в 10 классе. Количество неуспевающих.
3	Профессиональные компетенции педагогических и руководящих работников	Степень вовлеченности педагогов в решение вопросов жизнедеятельности школы (динамика). Повышение уровня квалификации педагогических и руководящих работников (динамика). Охват педагогов различными формами профессионального взаимодействия.
4	Работа с внешним сообществом	Достигнутые соглашения с социальными партнерами, использование внешних ресурсов для обучения и внеурочной деятельности.
5	Школьная культура, ценности	Степень удовлетворенности происходящими изменениями всех участников ОО, единство требований и ценностей (анкетирование, интервью).

Выравнивание шансов детей на качественное образование

№ п/п	Основные направления во 2 полугодии 2021- 2022 гг	Срок
1	Формулирование миссии ОО	Февраль 2022
2	Разработка системы ценностей МБОУ «СОШ № 14» (педколлектив)	Январь - март 2022
3	Мониторинг учебного процесса, уровня преподавания	Январь - март
4	Определение приоритетных направлений, плана реализации программы перехода школы в эффективный режим работы	Март 2022

!!! Под постоянным контролем – положительная динамика образовательных результатов учеников

Оценка изменений: наблюдения в классах, анализ текущих и итоговых учебных результатов. Анализ других свидетельств: работ учеников (проектные, творческие; исследовательских и проектных работ учителей, планов, программ, проектов, разработанных учителями).

Динамика контингента (сокращение числа выбывших обучающихся, увеличение доли 1-классников, уч-ся 10 класса)

Формирование функциональной грамотности обучающихся на уроках.

№ п/п	Тема
1	«Особенности формирования функциональной грамотности обучающихся на предметах общественно-гуманитарного цикла»
2	«Методы и принципы формирования и оценивания функциональной грамотности обучающихся по предметам естественнонаучного цикла»
3	«Инструменты формирования функциональной грамотности в начальной школе. Приёмы работы на уроке/занятии»
4	«Развитие функциональной грамотности обучающихся через дополнительное образование»
5	«Особенности формирования функциональной грамотности обучающихся на уроках/занятиях художественно-прикладного и здоровье сберегающего цикла»
6	«Формирование правовой грамотности и правовой культуры участников образовательных отношений в аспекте профилактики асоциального/аддиктивного поведения несовершеннолетних».

Проект решения

1. Направить на городской семинар «Функциональная грамотность: вызовы и эффективные практики» представленные на педагогическом совете методические продукты командной работы педагогов в срок до 24.12.2021 года.
2. Продолжить работу по формированию функциональной грамотности обучающихся на уроках и занятиях дополнительного образования и внеурочной деятельности.
3. Повышение квалификации, прохождение процедур, устанавливающих первую (высшую) квалификационную категорию систематически.
4. Сформировать рабочую группу по разработке программы перехода школы в эффективный режим работы.
5. При разработке программы учесть результаты проектной работы МО «План развития кадров для достижения качественных образовательных результатов».
6. Провести 2-ую часть педагогического совета в марте 2022 года:
 - 6.1. Разработать систему ценностей МБОУ «СОШ № 14» (педколлектив)
 - 6.2. Разработать мониторинг учебного процесса, уровня преподавания
 - 6.3. Определить приоритетные направления, план реализации программы перехода школы в эффективный режим работы