Приложение 1

**Формат описания образовательной практики**

1. \*Территория

г.Красноярск

2.1. \*Полное наименование образовательной организации (согласно Уставу)

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 16»

2.2. \*Краткое наименование образовательной организации (согласно Уставу)

МБОУ Гимназия № 16

2.3. \*Почтовый адрес (для позиционирования на карте):

- почтовый индекс

660049

- населенный пункт

г.Красноярск

- улица (без указания ул., просп., пер. и т.п.)

Урицкого

- № дома

26

- строение/корпус

3. \*Ссылка на материалы практики, размещенные на сайте организации

<https://gimn16-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/bazovaya-obrazovatelnaya-ploschadka/uspeshnaya-praktika/>

4. \*Ф.И.О., должность лиц(-а), курирующих(-его) образовательную практику

Савченко Светлана Викторовна, директор МБОУ Гимназия № 16

Кислова Елена Васильевна, заместитель директора по УВР

5.\*Контактные данные лиц(-а), курирующих(-его) образовательную практику:

89131791189

- рабочий телефон с кодом

2276548

- е-почта (несколько адресов разделить точкой с запятой)

stepa2025@yandex.ru

- мобильный телефон (желательно)

89131791189

6. \*Ф.И.О. авторов/реализаторов практики

Савченко Светлана Викторовна

Кислова Елена Васильевна

7. \*Укажите тип представленной образовательной практики (выбрать один из предложенных):

* педагогическая практика
* методическая практика
* **управленческая практика**

8. \*Укажите направление представленной практики (выбор одного варианта):

* Практики развития системы оценки качества образования на муниципальном уровне и уровне образовательной организации
* Практики развития финансовой грамотности на муниципальном уровне и уровне образовательной организации
* Современные образовательные технологии и методики для достижения образовательных результатов
* Практики инклюзивного образования на муниципальном уровне и уровне образовательной организации
* Практики работы специалистов с детьми с ОВЗ
* Практики воспитания на муниципальном уровне и уровне образовательной организации
* Практики взаимодействия общего и дополнительного образования на муниципальном уровне и уровне образовательной организации
* Практики выявления и индивидуального сопровождения высокомотивированных школьников на муниципальном уровне и уровне образовательной организации
* Практики по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся на муниципальном уровне и уровне образовательной организации
* Практики здоровьесбережения на муниципальном уровне и уровне образовательной организации
* **Практики профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном уровне и уровне образовательной организации**
* Практики развития психологической службы на муниципальном уровне и уровне образовательной организации
* Практики развития цифровой образовательной среды на муниципальном уровне и уровне образовательной организации
* Практики развития дошкольного образования на муниципальном уровне и уровне образовательной организации
* Практики профилактики деструктивного поведения обучающихся на муниципальном уровне и уровне образовательной организации

9. \*Название практики

**Корпоративное управление организацией как условие непрерывного профессионального развития педагогов: от «линейности» к «цикличности»; от «локальности» к «универсальности»**

10. \*Ключевые слова образовательной практики (перечислите через запятую)

**«Корпоративное управление», «профессиональное развитие», «непрерывное профессиональное развитие», «модель корпоративного управления»**

11. \*На каком уровне общего образования, уровне профессионального образования или подвиде дополнительного образования реализуется Ваша практика (выбор одного или нескольких вариантов)

- дошкольное образование;

**- начальное общее образование**;

- **основное общее образование**;

- **среднее общее образование**;

- среднее профессиональное образование;

- дополнительное образование детей и взрослых;

- дополнительное профессиональное образование;

- другое (указать)

12. \*На какую группу участников образовательной деятельности направлена Ваша практика (выбор одного или нескольких вариантов)

- обучающиеся;

- воспитанники;

- студенты;

- родители;

- **учителя-предметники**;

- классные руководители;

- воспитатели;

- педагоги дополнительного образования;

- педагоги-организаторы;

- тьюторы;

- узкие специалисты (психологи, логопеды, дефектологи, социальные педагоги и т.д.);

- методисты;

**-** администрация;

- представители общественности;

- другое: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

13. \*Масштаб изменений

- **уровень образовательной организации;**

- уровень муниципалитета;

- межмуниципальный уровень;

- межотраслевой уровень

14. \*Опишите практику в целом, ответив на вопросы относительно различных ее аспектов

Каким образом и на каких основаниях/принципах необходимо разворачивать управление непрерывным профессиональным развитием педагогических работников в образовательной организации в условиях современных вызовов? Поиск ответа на решение проблемы является актуальной задачей для управленческой команды МБОУ Гимназия № 16 г. Красноярска Красноярского края. Плоскость решения этой задачи управленческая команда Гимназии видит в ***разработке и внедрении механизмов(модели) корпоративного управления непрерывным профессиональным развитием педагогов*** в деятельность образовательной организации.

14.1. \*Проблемы, цели, ключевые задачи, на решение которых направлена практика

Ежегодно в конце учебного года в гимназии проводится самоанализ педагогами на выявление «точек роста» и дефицитной области в профессиональной деятельности. Появление профессионального стандарта «Педагог» позволило выделить управленческой команде совместно с педагогическим коллективом Гимназии трудовые действия как «сквозные» единицы непрерывного профессионального развития педагогов в условиях решения актуальных для образовательной организации задач управления. В конце 2019 самоанализ выявил несколько схожих моментов у большинства педагогов гимназии (75%), а именно:

1. Объективное оценивание; 2. Планирование и проведение учебных занятий. Именно эти направления были определены как область затруднений. Кроме этого, анализ конфликтных ситуаций в течение года показал, что отсутствие единого подхода к критериям оценивания и организации урока также является причиной недопонимания между учеником, учителем, родителем. Таким образом, администрацией гимназии была определена тема корпоративного заказа гимназии представителям ККИПК, которая позволила решить управленческую задачу, связанную с разработкой единых требований к организации урока и оцениванию образовательных результатов учащихся. Организация курсов ПК предполагала формирование таких трудовых действий, как:

1. Осуществление **объективной оценки** знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями учащихся (а именно, разрабатывать критерии оценки планируемых образовательных (предметных и метапредметных) результатов; определять способы оценивания достижения образовательных результатов; корректировать учебный процесс в соответствии достигнутыми образовательными результатами).
2. **Планирование и проведение учебных занятий** (формулировать диагностичную цель обучения; осуществлять отбор содержания, направленного на достижение поставленной цели-результата; подбирать средства, методы, формы обучения в соответствии с планируемыми результатами; планировать учебное занятие). Была проведена встреча администрации гимназии с руководителем курсов, кандидатом педагогических наук, доцентом кафедры дисциплин естественно-математического цикла, начального и общего образования КГОУ ДПО «Красноярский краевой институт развития образования» Солянкиной Натальей Леонидовной с целью обсуждения программы курсов. Коллективу была представлена программа курса на педагогическом совете руководителем курсов, педагоги принимали участие в её согласовании. Каждая кафедра определила педагогов для обучения (было определено 25 педагогов). Мотивация педагогов была обусловлена тем, что изначально в самоанализе педагоги указали желание восполнить «дефицитную зону», и тем, что принимали участие в согласовании программы на педагогическом совете.

Освоение программы корпоративных курсов **«Педагогический мониторинг как средство управления качеством обучения в образовательном учреждении в условиях реализации ФГОС»** позволило педагогам:

1. **соотносить содержание** федерального государственного образовательного стандарта, результаты освоения учащимися основной образовательной программы начального общего, основного общего, среднего общего образования и методические рекомендации, отражающие оценивание и мониторинг достижения планируемых результатов при разработке уроков.

2**. проектировать занятия с применением мониторинга учебного процесса**

Проект учебного занятия, включающий: описание темы, типа учебного занятия, планируемых результатов (предметных, метапредметных), а также деятельности педагога и обучающегося на каждом этапе (мотивационном, организационно-практическом, рефлексивном, оценочном) его реализации; кейс с набором учебных заданий; листы обратной связи (листы учебных достижений); критерии оценивания достижения планируемых результатов.

3. **реализовывать занятия с применением мониторинга учебного процесса** Учебное занятие, отражающее: целеполагание (совместно с обучающимися); самооценку и взаимоконтроль обучающихся на протяжении всего учебного занятия; фиксацию достижения планируемых предметных результатов в листах обратной связи; учебные ситуации, ориентированные на формирование предметных и метапредметных результатов; оценку достижения планируемых результатов по выработанным (предложенным) критериям; формы организации учебной деятельности, направленные на достижение планируемых результатов; включение обучающихся в достижение индивидуальных планируемых результатов.

После обучения администрацией и педагогическим коллективом было принято решение:

-продолжить обучение коллектива в данном направлении. Был оформлен корпоративный заказ №2 КК ИПК и ПП РО на обучение 17 членов коллектива (2020 г).

- разработать единые требования к организации урока и оцениванию учащихся, внести изменения/дополнения в локальные акты («Положение о внутренней системе оценки качества»). Были созданы творческие группы по разработке единых подходов к организации урока и оцениванию учащихся.

- провести Фестиваль педагогических идей, который традиционно проходил в гимназии в апреле, в контексте тематики курсов. Был проведён Фестиваль педагогических идей как место для предъявления профессионального опыта в рамках темы **«Мониторинг как средство управления качеством в образовании»**

Коллектив закончил обучение, Гимназия № 16 прошла процедуру валидации, став образовательной площадкой ККИПК (Приказ № 239 от 03.06.2020 г).

В рамках организации деятельности площадки КИПК педагоги гимназии проводили открытые мероприятия (уроки, мастер-классы) в соответствии с планом-графиком курсов ПК/ПП ИПК, а Фестиваль педагогических идей в рамках корпоративной темы приобрёл статус краевого (с 2022 по 2024 прошло 3 Фестиваля на уровне края)

- определить решением педагогического совета методической темой гимназии в 2021г. «**Педагогический мониторинг учебного процесса как условие достижения метапредметных результатов»**

У администрации и педагогического коллектива появилась потребность:

- разработать единые требования к организации урока и оцениванию учащихся (закрепление **нового содержания** локальными актами). Был разработан новый локальный акт: «Положение о требованиях к учебному занятию», внесены корректировки в «Положение о промежуточной аттестации и осуществлении текущего оценивания достижения планируемых результатов обучения», а именно: единые критерии оценивания устного ответа, проекта, презентации.

-продолжить обучение коллектива в данном направлении **(**через организацию внутришкольных семинаров для «новых» педагогов, пришедших в коллектив, по актуальным вопросам организации и проведения уроков в рамках методической темы гимназии с целью освоения ими данной технологии).

В целом, появилась необходимость все содержательные изменения, направленные на совершенствование внутришкольной системы повышения квалификации педагогов и развития профессионального взаимодействия, «собрать» в модель, представив в виде системы роста профессиональной компетентности педагогов через реализацию практики "Корпоративное управление непрерывным профессиональным развитием педагогов: **от «линейности» к «цикличности», от «локальности» к «универсальности»**

Циклическая схема непрерывного профессионального развития педагогов Гимназии имеет следующий вид:

* диагностика профессиональных дефицитов и потребностей педагогов по "сквозным" трудовым действиям;
* оформление планируемых результатов профессиональной деятельности по каждому "сквозному" трудовому действию педагогов Гимназии на ключевых этапах их профессионального развития;
* диагностика результатов восполнения профессиональных дефицитов и потребностей в развитии "сквозных" трудовых действий педагогов гимназии.

В результате, во-первых, стало возможным привлечь педагогов к разделению меры ответственности с управленческой командой Гимназии за выбор направления и оформление планируемых результатов непрерывного профессионального развития педагогов в контексте решения управленческой задачи Гимназии. Во-вторых, за счет оперативного реагирования на возникающие профессиональные дефициты и потребности педагогов использование корпоративного управления, как качественно нового механизма, позволило обеспечить непрерывность процесса профессионального развития педагогов Гимназии в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг г. Красноярска. В-третьих, ОУ вышло из списка школ с низкими образовательными результатами

**Цель практики:** разработать модель и механизмы корпоративного управления непрерывным профессиональным развитием педагогов на основе диагностики их профессиональных дефицитов и потребностей, внедрить их в деятельность Гимназии № 16 г.Красноярска.

**Задачи:**

1. Разработать модель корпоративного управления непрерывным профессиональным развитием педагогов на основе диагностики их профессиональных дефицитов и потребностей в Гимназии
2. Внедрить модель корпоративного управления в практику образовательной организации через создание нормативно-организационных условий и механизмов управления
3. Установить возможности профессионального взаимодействия Гимназии с партнерами-организациями как ресурсом непрерывного профессионального развития педагогов и нормативно оформить эти взаимодействия.

14.2. \*Какова основная идея/суть/базовый принцип Вашей практики?

В основе корпоративного управления непрерывным профессиональным развитием педагогов Гимназии лежат **принципы:** *корпоративного единства, ориентации на диагностику профессиональных дефицитов и потребностей, взаимодействия с неопределенностью, многоуровневого лидерства, циклической уникальности; содержательной универсальности, уровневой дифференциации (позиционирование уровня квалификации).*

* *Принцип корпоративного единства* проявляется в принадлежности каждого члена коллектива к корпоративному сообществу под названием «Гимназия №16 города Красноярска» и идентификации себя как части его. Единение основано на принятии каждым членом коллектива МБОУ Гимназия № 16 г.Красноярска, с одной стороны, ценностных ориентиров деятельности, корпоративного духа, корпоративных идей, корпоративных норм и правил. С другой - на позиционировании себя как уникального работника, мнение которого услышано, профессиональная деятельность ценна, результаты профессиональной деятельности значимы для образовательной организации.
* *Принцип уровневой дифференциации* отражает гетерогенность команды Гимназии по уровню проявления «сквозных» трудовых действий и определяет вектор профессионального развития каждого ее члена*.* В МБОУ Гимназия № 16 г.Красноярска выделено **три** уровня, каждый из которых отражает функциональную и содержательную позицию профессиональной деятельности: «учитель», «методист», «проектировщик».

***Учитель выбирает для себя позиции (от одной до нескольких).***

Позиционная модель непрерывного профессионального развития команды МБОУ Гимназия № 16 г.Красноярска имеет следующий вид:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Уровни непрерывного профессионального развития команды Гимназии* |  |  | **«ПРОЕКТИРОВ**  **ЩИК»** |
|  | **«МЕТОДИСТ»** |  |
| **«УЧИТЕЛЬ»** |  |  |
| *Контур взаимодействия* | «учитель – ученик»; | «учитель- учитель» | «учитель – учитель» |
| *Контур содержания деятельности* | «учитель – учебное содержание» | «учитель – методическое содержание» | «учитель – проектируемое содержание» |
| *Базовая деятельность* | педагогическая | методическая, аналитическая | Разработческая,  экспертная |
| *Результаты*  *деятельности* | предметные и метапредметные умения у обучающихся | профессиональные умения, способы действия у сопровождаемого учителя | проектные умения у педагогов проектной группы |
| *Продукты деятельности* | технологические карты учебных занятий, подборки учебных заданий по темам | методические разработки;  статьи в сборниках | проект,  продукты реализации проекта |

* *Принцип ориентации на диагностику* отражает обнаружение/выявление у каждого члена Команды профессиональных дефицитов по «сквозным» трудовым действиям в соответствии с профессиональным стандартом педагога, а также профессиональные потребности на том или ином уровне непрерывного профессионального развития. В качестве инструментов диагностики профессиональных потребностей применяется самоанализ.
* *Принцип взаимодействия с неопределенностью* проявляется в способности команды Гимназии находить выход из нестандартных ситуаций в соответствии с корпоративными нормами и правилами деятельности образовательной организации.
* *Принцип многоуровневого лидерства* проявляется в создании и поддержании внутрикорпоративной среды, способствующей продуктивным деловым коммуникациям, инициативности, делегированию ответственности и полномочий в управлении непрерывным профессиональным развитием педагогов Гимназии.
* *Принцип циклической уникальности* отражает характер непрерывного профессионального развития педагогов, в котором соблюдается последовательность перехода с одного уровня владения корпоративными «сквозными» трудовыми действиями на другой в контексте позиционной модели.
* *Принцип содержательной универсальности* характеризуется возможностью применения механизма корпоративного управления для обеспечения непрерывного профессионального развития любых «сквозных» трудовых действий педагогов в контексте актуальных задач управления Гимназией.

Введение и апробация позиционной модели непрерывного профессионального развития педагогов через реализацию практики осуществляется в рамках методической деятельности по развитию 2 трудовых действий:

1) Осуществление оценки; 2) планирование и проведение учебного занятия.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *Уровни непрерывного профессионального*  *развития*  *команды*  *Гимназии*  *Трудовые*  *действия* |  |  | **«ПРОЕКТИРОВ**  **ЩИК»** |
|  | **«МЕТОДИСТ»** |  |
| **«УЧИТЕЛЬ»** |  |  |
| *1.Осуществление оценки* | -осуществлять способы критериального оценивания  -знать особенности возраста  -владеть способами, приёмами, формами оценивания  -знать типы уроков в контексте системно-деятельностного подхода | -анализировать способы,  приёмы, формы оценивания уроков коллег  -определять соответствие между способами, приёмами,  формами оценивания и заявленным типом урока  -предлагать оптимальные способы, приёмы, формы организации учебной деятельности в соответствии с планируемыми результатами  -описывать опыт по организации учебного занятия | -создавать новые локальные акты |
| *2.*Планирование учебного занятия | -применять критериальное оценивание в учебном процессе  -организовывать обратную связь о достижении образовательных результатов  -проектировать урок с использованием технологии формирующего оценивания с учётом типа урока |  | -конструировать новые форматы событий (общегимназические, городские, краевые) |

Модель непрерывного профессионального развития предполагает развитие 2-х сквозных трудовых действий (осуществление оценки, планирование учебного занятия) на основе самостоятельного определения педагогом вектора профессионального развития и позиционного уровня («учитель», «методист», «проектировщик»). Реализация практики осуществляется в том числе через совместную деятельность с Красноярским институтом развития образования по реализации программы «Педагогический мониторинг как средство управления качеством обучения в образовательном учреждении» для педагогов края, позволяющую педагогам гимназии отработать сквозные трудовые действия, полученные на уровне **«учитель»,** с позиции **«методиста»,** чему также способствует презентация опыта гимназии на педагогических фестивалях, конференциях разных уровней, публикации в методических сборниках. Также организована деятельность творческих(проектных) групп по конструированию новых форматов корпоративной организации деятельности педколлектива (создание локальных актов, проектирование образовательных событий), что позволяет обеспечить переход педагога на уровень **«проектировщика»** в рамках модели непрерывного профессионального развития.

14.3. \*Через какие средства (технологии, методы, формы, способы и т.д.) реализуется Ваша практика?

Средствами **реализации практики являются:**

***Правовые:***

* разработка и принятие изменений в нормативные локальные акты, устанавливающих содержательную и критериальную базу («Положение о требованиях к учебному занятию», внесены корректировки в «Положение о промежуточной аттестации и осуществлении текущего оценивания достижения планируемых результатов обучения», а именно: единые критерии оценивания устного ответа, проекта, презентации), а также процедуры и инструменты диагностики профессиональных дефицитов и потребностей педагогов Гимназии в позиционной модели непрерывного профессионального развития (Самоанализ педагога)
* разработка и принятие нормативных локальных актов, регламентирующих механизм участия педагогов в корпоративном управлении непрерывным профессиональным развитием, формы и технологии корпоративного обучения и методического сопровождения педагогов в МБОУ Гимназия № 16 (Положение о Фестивале педагогических идей)
* утверждение соглашения с КГОУ ДПО «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» (далее – Красноярский ИПК) о сетевой форме реализации дополнительной профессиональной программы «Мониторинг учебного процесса как условие достижения метапредметных результатов обучения» на базе Гимназии, а также с другими организациями.

***Экономические:***

* планирование объема финансовых затрат (бюджетных средств) на дополнительное профессиональное образование педагогов по результатам диагностики их профессиональных дефицитов и потребностей с учетом позиционной модели непрерывного профессионального развития педагогов Гимназии;
* планирование финансовых затрат на выплату стимулирующего характера за качество и эффективность профессиональной деятельности педагогов Гимназии в условиях реализации позиционной модели непрерывного профессионального их развития;
* планирование финансовых затрат на разработку и издание методических сборников, публикации статей в федеральных и региональных научно-методических издательствах;
* планирование финансовых затрат на развитие инфраструктуры для организации работы педагогов;
* планирование объемов финансовых затрат на популяризацию корпоративного управления как качественно нового механизма, позволяющего обеспечить непрерывность процесса профессионального развития педагогов Гимназии в условиях конкуренции на рынке образовательных услуг г. Красноярска, Красноярского края, РФ.

***Организационно-управленческие:***

* разработка календарного плана реализации модели непрерывного профессионального развития команды Гимназии по результатам диагностики профессиональных дефицитов и потребностей педагогов в условиях реализации позиционной модели непрерывного профессионального развития;
* реализация статуса базовой образовательной площадки с Красноярским ИРО по направлениям непрерывного профессионального развития педагогов Гимназии в контексте реализации позиционной модели;
* сетевое взаимодействие Гимназии с Красноярским краевым институтом повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования;
* непосредственное взаимодействие с образовательными организациями, информационно-методическими центрами по популяризации корпоративного управления как качественно нового механизма, позволяющего обеспечить непрерывность процесса профессионального развития педагогов Гимназии

14.4. \*Какие результаты (образовательные и прочие) обеспечивает Ваша практика?

* Внедрены механизмы корпоративного управления непрерывным профессиональным развитием педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов и потребностей в практику МБОУ Гимназия № 16 г. Красноярска.
* Нормативно обустроено функционирование механизмов корпоративного управления непрерывным профессиональным развитием педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов и потребностей в практике Гимназии.
* Разработана, апробирована и внедрена позиционная модель непрерывного профессионального развития педагогов в условиях введения корпоративного управления в Гимназии *(на примере двух «сквозных» трудовых действий: осуществление оценки и планирование учебного занятия)*
* Гимназия является образовательной площадкой ККИПК (Приказ № 239 от 03.06.2020 г) «**Педагогический мониторинг учебного процесса как условие достижения метапредметных результатов»**
* Обучено более 100 педагогов Красноярского края в рамках организации деятельности площадки через реализацию программы «Педагогический мониторинг учебного процесса как условие достижения метапредметных результатов»-руководитель Солянкина Н.Л., доцент, кандидат педагогических наук, доцент кафедры дисциплин естественно-математического цикла, начального и общего образования КГОУ ДПО «Красноярский краевой институт развития образования»
* Разработан и апробирован инструмент диагностики профессиональных дефицитов*(«***Анкета-самоанализ»)** в контексте позиционной модели непрерывного профессионального развития педагогов Гимназии.
* Создана команда педагогов-лидеров Гимназии, включенных в корпоративное управление непрерывным профессиональным развитием на основе диагностики профессиональных дефицитов и потребностей: 100% педагогов–попробовали себя в позиции «учитель», 60%- "методист", 30%- «проектировщик»:

- 100% педагогов самоопределились по вектору профессионального развития и позиционного уровня («учитель», «методист», «проектировщик»);

- 100 % педагогов предъявили профессиональный опыт на Фестивале педагогических идей (на школьном уровне, в рамках данного мероприятия педагоги представили свой профессиональный опыт в роли **«УЧИТЕЛЯ»);**

- 60% - профессиональный опыт был предъявлен на Фестивале педагогических идей на краевом уровне, который 3-ий год проходит на базе гимназии, также педагогами

проведены открытые мероприятия (уроки, мастер- классы) в соответствии с планом-графиком курсов ПК/ПП ИПК по теме «Педагогический мониторинг учебного процесса как условие достижения метапредметных результатов», педагоги представили свой опыт в роли **«МЕТОДИСТА»;**

-30 %- представили свой опыт в роли **«ПРОЕКТИРОВЩИКА**» в рамках организации деятельности творческих групп по разработке новой Образовательной программы ОУ с учётом обновлённых ФГОС, на стажировочной площадке в рамках курсов повышения квалификации для учителей математики(срок – 2022 г)

* Создана система мотивации и удовлетворения потребностей в профессиональном развитии педагогов Гимназии посредством вовлечения их в корпоративное управление *(на примере двух «сквозных» трудовых действий в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог»): проведено 3 семинара для вновь прибывших педагогов гимназии с целью погружения в практику конструирования форматов корпоративного взаимодействия и образовательных событий: внесены корректировки в локальный акт* «О стимулирующих выплатах педагогам МБОУ Гимназия № 16».
* 3 педагога гимназии включены в список федеральных экспертов, выполняющих профессионально-общественную экспертизу дополнительных профессиональных программ повышения квалификации.
* Ряд педагогов по собственной инициативе начал комментировать отметку в электронном журнале.
* Уменьшилось количество конфликтных ситуаций между родителями и педагогами по вопросу необъективного оценивания учащихся, обсуждение перешло из деструктивного поля в нормативное (участники образовательных отношений стали обсуждать критерии оценивания), например, в 2022-23 учебном году было 6 обращений со стороны родителей по вопросу выставления отметки, в 2023-24 - 3, причём обсуждения касались «критериев» в локальных актах, которые были уточнены и отредактированы.
* Педагоги стали проявлять инициативу по вопросу совместного обсуждения уроков, мастер-классов накануне представления профессионального опыта (разработческие группы стали появляться не только на основании плана гимназии)
* Динамика по основным предметам (ЕГЭ,ОГЭ)

15. \*Укажите способы/средства/инструменты измерения результатов образовательной практики

Внутренние:

-анкета- самоанализ педагога для выявления профессиональных дефицитов и выстраивания как индивидуального маршрута, так и определения приоритетов развития педколлектива;

- заседание общешкольного родительского комитета, с целью обсуждения актуальных проблем и разработки локальных актов;

- общешкольная консультация для родителей по всем вопросам организации образовательного процесса(одномоментно присутствуют все педагоги и администрация ,осуществляется как индивидуальное консультирование родителей, так и работа тематических/переговорных площадок

Внешние:

- положительная динамика участия педагогов в профессиональных конкурсах: «Лучший дефектолог»-2022 г, участие, лауреат конкурса; «Лучший педагог дополнительного образования»-2023, участие, «Учитель года», участие, 1 место в городе, призовое место в крае (Марачковская В.И., учитель математики, победитель), «Лучший психолог», участие в данный момент, 2025 г.

- получение статуса "федерального эксперта,  выполняющего профессионально-общественную экспертизу дополнительных профессиональных программ повышения квалификации (3 чел.);

- успешное прохождение аттестации: все педагоги, использующие технологию мониторинга, успешно проходят процедуру аттестации в рамках новых требований, основанием для которых является Профстандарт: 2023 год - 9 педагогов высшая категория, 1 педагог -1 категория (не имел категории), 2024 год - 10 педагогов-высшая, 2 педагога -1 категория(не имел категории).

- изменение статуса: ОУ вышло из списка школ с низкими результатами, 2023 г.

- рейтинг RAEX:

* Гимназия вошла в**ТОП "Лучшие школы Красноярского края по количеству выпускников, поступивших в ведущие вузы России", 2023г, 2024 г.;**
* Гимназия вошла в «Общенациональный рейтинг школ по количеству выпускников, поступивших в ведущие вузы России» (ТОП - 500), 2024г.

-итоги ГИА:

* за последние 3 года все учащиеся **11 классов** справились с работой по русскому языку (средний балл составляет – 71,2, процент выполнения 100%). Стабильные результаты по русскому языку сохраняются на протяжении трех последних лет;
* улучшились результаты ЕГЭ по математике. Все учащиеся справились с работой (в 2022 г. 4 учащихся с работой не справились: повторный экзамен по математике в 2022 г. сдавали 4 ученика, изменив уровень сдачи предмета на базовый. После повторного экзамена по математике 3 ученика справились с математикой базового уровня, набрав минимально допустимые баллы, 1 чел. не справился, поэтому пересдавал экзамен на следующий учебный год. Аттестат получил в сентябре 2022 года);
* все выпускники **9-х классов** МБОУ Гимназии №16 в 2023г. выбрали для сдачи экзаменов форму ОГЭ и сдали экзамены по основным предметам на достаточно высоком уровне: русский язык на 4 и 5 сдали 80,5 % обучающихся, что на 1 % больше по сравнению с прошлым годом; математику на 4 и 5 сдали 79,26 % обучающихся, что на 8,26% больше по сравнению с прошлым годом. Получили аттестат с отличием 9 выпускников Гимназии.

16. С какими проблемами, трудностями в реализации практики вам пришлось столкнуться?

* **Потеря интереса педагогов к нововведению.** Профессиональная деятельность педагогов перенасыщена обязательствами участия в разного рода федеральных и региональных мероприятиях (курсах повышения квалификации, конференциях, фестивалях, конкурсах). Такая избыточная интенсивность профессиональной деятельности может привести к проблеме снижения уровня мотивации к профессиональному развитию у педагогов МБОУ Гимназия № 16 г.Красноярска, в том числе и к внедрению модели корпоративного управления как условия обеспечения непрерывности процесса профессионального развития.

17. Что Вы рекомендуете тем, кого заинтересовала ваша практика (Ваши практические советы)?

Практика позволяет сделать процесс профессионального взаимодействия коллег в коллективе более эффективным, мотивирует, с одной стороны, на проявление лидерских качеств, инициативности, право выбора, с другой стороны, осознание принадлежности к корпоративному сообществу Гимназия № 16, принятии корпоративных целей, идей, инициатором и разработчиком которых он является.

18. \*Какое сопровождение готова обеспечить команда заинтересовавшимся Вашей образовательной практикой (выбор одного или нескольких вариантов)

- никакое;

- **консультационное сопровождение;**

**- предоставить информационные материалы;**

**- предоставить методические материалы;**

- **провести вебинар/семинар/мастер-класс и т.д.;**

- организовать стажерскую площадку;

- другой вариант **организована образовательная площадка ККИПК**

19. Есть ли рекомендательные письма/экспертные заключения/ сертификаты, подтверждающие значимость практики для сферы образования Красноярского края (перечислить документы и указать ссылку на сайте общеобразовательной организации)

<https://gymn16.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/bazovaya-obrazovatelnaya-ploschadka/dokumenty_515.html>

<https://gymn16.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/bazovaya-obrazovatelnaya-ploschadka/>

<https://gymn16.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/novosti/novosti_75.html>

20. Есть ли организация или персона, которая осуществляет научное руководство/кураторство/сопровождение практики? (Укажите название организации или ФИО, звание и должность)

Солянкина Наталья Леонидовна, доцент, кандидат педагогических наук, доцент кафедры дисциплин естественно-математического цикла, начального и общего образования КГОУ ДПО «Красноярский краевой институт развития образования»

21. \*При наличии публикаций материалов по теме реализуемой практики укажите ссылки на источники (иначе – «Нет»)

Статья «Практики управления повышением квалификации педагогических работников в муниципальных системах образования и образовательных организациях Красноярского края», Кислова Е.В., (Управление повышением квалификации педагогических работников: проблема, механизм, практики: методические рекомендации / сост. Н.Л.Солянкина, А.Н. Жукова, С.Ю. Андреева, И.Б. Зубковская, - КК ИПК, Красноярск, 2021)

<https://gymn16.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/bazovaya-obrazovatelnaya-ploschadka/dokumenty_516.html>

22. При наличии видеоматериалов о реализуемой практике укажите ссылку на них

Выступление на XIV Всероссийской научно-методическую конференции «Современная дидактика и качество образования» на презентационной площадке «Возможности цифровой образовательной среды для персонализации обучения»

<https://neo-didactica.ru/?s=%D0%9A%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0>

<https://drive.google.com/drive/folders/166cwbqeETc0KFbMMNWiCc10-TZRi7l6-?usp=sharing>

15 декабря 2022 года в рамках плана деятельности мобильного консультационно-методического центра участников проекта по повышению качества образования в школах с низкими результатами и в школах, функционирующих в сложных социальных условиях, Е.В. Кислова, замдиректора по УВР, представила на вебинаре опыт управленческой деятельности в рамках деятельности базовой площадки института по теме «Проект "Корпоративное управление непрерывным профессиональным развитием педагогов: от «линейности» к «цикличности», от «локальности» к «универсальности»

23 марта 2023 г. на вебинаре «Базовая площадка института: как ею стать***»*** для руководителей ОО Идринского района, планирующих подать заявку на статус «Базовая площадка института», Е.В. Кислова, замдиректора по УВР, выступила с докладом, в котором представила опыт деятельности Гимназии как базовой площадки института с позиции управления.

Аналитическая записка о проведении открытых мероприятий в рамках деятельности образовательной площадки ККИПК и ППРО «Мониторинг учебного процесса как условие достижения метапредметных результатов обучения» в 2023-24 учебном году<https://gimn16-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/bazovaya-obrazovatelnaya-ploschadka/dokumenty_378.html>

23. Для повторно заявленных практик:

-укажите направление РАОП и название практики в случае, если она была включена в РАОП (2018, 2019, 2020, 2021, 2023) и ей уже был присвоен соответствующий уровень (уровень указать);

-укажите, какие изменения произошли в образовательной практике с момента ее участия в РАОП и установления соответствующего уровня (новый аспект (цель), категории участников, масштаб изменений, средства реализации, результаты, другое).

24. Укажите, является ваша образовательная организация:

- школой с низкими результатами обучения и/или школой, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях;

- с наличием центра образования «Точка роста»;

- участником программы «Развивающая среда» (ранее называлась «Развитие личностного потенциала («ЛРОС»))

25. Укажите, использовали ли вы при работе над содержанием и описании практики:

- федеральные, региональные цифровые сервисы и ресурсы (перечислить)

- федеральные, региональные банки данных (перечислить)