

РАССМОТРЕНО
на педагогическом Совете
26 марта 2022 г.
Протокол № 3

Утверждено
Приказом по МКОУ «Пироговская
средняя общеобразовательная
школа» № 38 от 29.03.2022 г.



Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Пироговская средняя общеобразовательная школа»
ПРОГРАММА АНТИРИСКОВЫХ МЕР

**«Недостаточная предметная и методическая компетентность
педагогических работников»**

Наименование Программы	Программа антирисковых мер «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников» МКОУ «Пироговская средняя общеобразовательная школа» на 2022-2023 учебный год.
Цель и задачи Программы	<p>Цель: создание к концу 2023 года системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение качества образования в образовательной организации (на сколько?), за счет внедрения в практику методической работы коллективного плана профессионального роста педагогов.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none">1) провести диагностику профессиональных дефицитов педагогов;2) повысить квалификацию по ликвидации выявленных профессиональных дефицитов;3) апробация и внедрение подходов, технологий, методов и приемов обучения учащихся, организовать участие педагогов в системе обмена опытом;4) создать нормативно-правовые, методические, организационные условия для разработки и реализации плана профессионального роста

СОДЕРЖАНИЕ

№	Название разделов	Стр.
1.	Пояснительная записка	3
2.	Цель и задачи реализации Программы.	4
3.	Целевые показатели.	5
4.	Сроки и этапы реализации Программы.	5
5.	Меры/мероприятия по достижению цели и задач.	6
6.	Ожидаемые конечные результаты реализации Программы.	7
7.	Исполнители.	8
8.	Приложения. «Дорожная карта» реализации программы антирисковых мер.	10

1. Пояснительная записка

В условиях модернизации образовательного процесса решающую роль в достижении главного результата - качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров. Поэтому одной из приоритетных задач при определении стратегии развития системы образования в МКОУ «Пироговская средняя общеобразовательная школа» на период до 2024 года является создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, обеспечивающей развитие профессиональных компетенций педагогов.

Эффективная школа – это такая школа, где доминирует ресурсный подход. Главный – это квалификационный ресурс персонала. Только под умелым руководством хороших учителей обучающиеся могут эффективно использовать новые технологии и новые знания, которые стремительно развиваются и становятся приоритетными в учебном процессе. Учителя занимают центральное место в любом процессе, направленном на повышение образовательного уровня.

На сегодняшний день в ОО выявились следующие противоречия:

- между необходимостью достижения школой новых образовательных результатов и недостаточным уровнем профессиональной компетентности педагогов;

- между необходимостью создания условий для непрерывного повышения уровня профессиональной компетенции педагогов и недостаточной эффективностью системы работы в этом направлении в деятельности администрации школы;

- между потребностью школы в высококвалифицированных кадрах, необходимостью индивидуализации программ повышения квалификации и недостаточной разработанностью механизма повышения квалификации педагогов в условиях образовательного учреждения.

Для решения этих противоречий, а также с целью обеспечения реализации в педагогической практике учителей требований общества и государства, предъявляемых к профессиональным компетентностям современного педагога, была разработана данная программа.

Программа определяет цели, задачи, содержание, организацию профессионального развития педагогов школы и планируемые результаты, является действенным механизмом регулирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогов, исходя из требований современного образования в целом и требований к компетенциям педагога и представлены как модель компетентного педагога:

- 1) наличие высокого уровня общей, коммуникативной культуры, теоретических представлений и опыта организации сложной коммуникации, осуществляемой в режиме диалога;
- 2) способность к критической оценке и интеграции личного и иного (отечественного, исторического, прогнозируемого) опыта педагогической деятельности;
- 3) стремление к формированию и развитию личных креативных качеств, дающих возможность получения педагогических результатов, соответствующих современным требованиям;
- 4) наличие рефлексивной культуры, сформированность потребности в саморефлексии и в совместной рефлексии с другими субъектами педагогического процесса;
- 5) наличие методологической культуры, умений и навыков моделирования педагогического процесса и прогнозирования результатов собственной деятельности;
- 6) готовность к совместному со всеми иными субъектами педагогического процесса освоению социального опыта;

- 7) осознание метода педагогической деятельности как одной из высших профессиональных ценностей педагога.

2. Цель и задачи реализации программы

Цель: создание к 2023 году системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающей повышение качества образования в ОО, за счет повышения педагогического и профессионального мастерства, овладения профессиональными компетенциями; совершенствования форм, методов и средств обучения; внедрения современных технологий обучения и совершенствования их применения.

Задачи Программы:

1. Обновление системы управления качеством образования, обеспечивающей повышение объективности оценки образовательных достижений обучающихся через формирование современной и сбалансированной школьной системы оценки качества образования (ВСОКО).

2. Развитие системы методической работы, в школе, обеспечивающей диагностику профессиональных потребностей и дефицитов педагогов.

3. Закрепление опытных учителей, обеспечивающих достижение высоких образовательных результатов, в качестве наставников для учителей, относящихся к категории молодых специалистов, учителей, прошедших переподготовку и недавно работающих по новому направлению профессиональной деятельности, учителей, имеющих значительные предметные и/или методические дефициты.

4. Повышение уровня квалификации учителей школы, внедрение системы непрерывного образования и переподготовки педагогических работников для развития их личностных и профессиональных компетенций.

3. Целевые показатели

1. Обновление нормативной правовой документации.

2. Разработка школьной Карты возможностей профессионального развития педагогов как основы для составления ресурсных карт индивидуальных траекторий профессионального развития учителей.

3. Количественные показатели роста компетенций:

- Увеличение доли учителей (до 100%), у которых выявлены профессиональные дефициты и затруднения, реализующих индивидуальный план развития педагога.
- Количество обучающихся мероприятий, проведенных для педагогических работников.
- Доля учителей, прошедших обучение в обучающих мероприятиях.
- 100 % доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию за последние 3 года.
- Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации по вопросам организации обучения детей с ОВЗ.
- Доля педагогов, с положительной мотивацией к педагогической деятельности у педагогов.
- Увеличение числа педагогических работников, участвующих в работе районных методических предметных объединений.
- Увеличение числа педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства.
- Снижение доли неуспевающих обучающихся.

4. Сроки и этапы реализации программы

Реализация Программы запланирована на период - март-декабрь 2022 года.

I этап <i>Подготовительный</i> март - май 2022 г.	- Работа по анализу и подготовке кадровых, нормативных правовых правовых ресурсов для реализации преобразований. - Анализ, корректировка цели, конкретизация задач и содержания работы на этапе.
II этап <i>Реализующий</i> Июнь - ноябрь 2022 г.	- Внесение изменений в действующие и разработка новых локальных актов, Положений и т.п. - Реализация организационных механизмов внедрения ботанных отработанных этапов программы, мониторинг программы и ее корректировка. - Анализ, корректировка целей, задач и конкретизация действий на каждом этапе.
III этап <i>Аналитико – обобщающий</i> декабрь 2022 г.	Анализ результатов программы, оценка её эффективности. -Оглашение результатов через школьный сайт и на педагогическом совете. -Выявление новых проблем для совершенствования процесса на последующий период.

5. Меры/мероприятия по достижению цели и задач

Решение задач программы обеспечивается путем реализации системы соответствующих мероприятий и комплексных проектов:

- подпрограмма «Учитель современной школы»;
- подпрограмма «Честный знак качества».

Важнейшим элементом образовательной системы является учитель, обладающий ключевыми и профессиональными компетенциями, владеющий актуальными образовательными технологиями и вовлеченный в активный процесс поддержания функционирования и развития этой системы.

Полноценной интеграции учителя в образовательную систему в настоящий момент препятствуют в том числе профессиональные дефициты.

Создание эффективных механизмов восполнения профессиональных дефицитов в рамках функционирования системы профессионального роста педагогических работников – одна из приоритетных задач подпрограммы «Учитель современной школы».

Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческих и педагогических кадров требуют большей степени мобильности и гибкости системы повышения квалификации, отвечающей на запросы педагогов и образовательной организации. Необходима не только полномасштабная модернизация методической работы, но и ее переориентация на специфику этих запросов.

Обновление образования требует от педагогов знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем обучения; понимания сущности педагогической технологии; знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, проектирования оптимальной авторской методической системы, развитых дидактических, рефлексивных, проектировочных, диагностических умений; умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и

эффективность применяемых педагогических технологий и собственной педагогической деятельности в целом.

ПРОЕКТ «УЧИТЕЛЬ СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЫ»

Цель проекта: внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников ОО.

Задачи:

1. Развить систему непрерывного повышения профессионального мастерства и квалификации педагогических работников с вовлечением в национальную систему профессионального роста педагогических работников.

2. Способствовать развитию у педагогов новых профессиональных позиций (тьютора индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, специалиста по управлению качеством образования).

3. Способствовать росту компетенций, профессионального потенциала педагогического коллектива ОО, совершенствовать систему сопровождения и стимулирования сотрудников.

Идея подпрограммы - Педагоги ОО должны владеть эффективными образовательными технологиями и педагогически целесообразно их использовать, активно делиться своими наработками.

ПРОЕКТ «ЧЕСТНЫЙ ЗНАК КАЧЕСТВА»

Цель проекта: повышение качества образования посредством обновления содержания и технологий преподавания общеобразовательных программ за счет вовлечения всех участников образовательного процесса в развитие системы образования.

Задачи:

1. Обновление содержания общеобразовательных программ, совершенствование форм, технологий и учебно-методического содержания.

2. Создание условий обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья, особыми образовательными потребностями.

Идеи подпрограммы: Качество будущего специалиста, качество реализации научного и экономического потенциала страны во многом определяется качеством образования.

Повысить качество образования в МКОУ «Пироговская средняя общеобразовательная школа» на основе постоянного и всестороннего мониторинга системы.

6. Ожидаемые конечные результаты реализации Программы

Итогом реализации программы должны стать следующие результаты:

— 75% педагогов имеют план работы над индивидуальной методической темой, составленный в контексте выявленных дефицитов, и реализуют его в практической деятельности;

- 50% педагогов, демонстрируют в своей работе актуальные практики, полученные на курсах повышения квалификации, семинарах, мероприятиях по обмену опытом;

- разработка актуальных для школы технологических карт уроков;

- разработка ВСОКО (критериев, показателей, методов и способов диагностики).

7. Исполнители

Формирование образовательной среды нового качественного уровня вызывает готовность директора и коллектива признавать проблему, принимать непопулярные, непростые решения, готовность и желание изменений.

Участники	Содержание деятельности	Результат: «Трансформация ШНОР в школу, нацеленную на образовательные результаты»
Директор	<ul style="list-style-type: none">- Осуществляет общее руководство реализацией, организацией, координацией и контролем деятельности в Проекте;- определяет связи с общественными и другими организациями, заключает договора о совместной деятельности по реализации Проекта;- организует мероприятия по стимулированию работников, участвующих в реализации Проекта	<ol style="list-style-type: none">1. Запуск самодиагностики2. Определение факторов риска.3. Определение направления развития, создание концепции развития, написание программы развития.4. Формирование образовательной среды нового качественного уровня.
Административная команда: 1. Заместители директора по УВР, ВР 2. Руководители методических объединений	<ul style="list-style-type: none">- Разрабатывают мероприятия и организует контроль за реализацией направлений деятельности в Проекте;- организуют проведение методической работы с учителями школы;- осуществляют мониторинг достижений педагогических работников школы, оценку и контроль качества образования;- внедряют новые способы работы с педагогическим коллективом;- диагностируют затруднения учителей и планирует работу по их преодолению;- готовят анализ и отчетную документацию по реализации Проекта, в том числе размещаемую на сайте школы в пределах своей компетентности.	
Педагоги	Осуществляют Деятельность по Реализации Проекта.	

8. **Приложение.** «Дорожная карта» реализации программы антирисковых мер «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников»

№	Задача	Мероприятие	Дата реализации	Показатели	Ответственные
1	Развитие системы методической работы, в школе, обеспечивающей диагностику профессиональных потребностей и дефицитов педагогов.	Организация проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей и формирование запроса на информационные и методические ресурсы с последующим проведением анализа полученных результатов для разработки индивидуальной карты профессионального развития педагогов.	Март 2022	Увеличение доли учителей, у которых выявлены профессиональные дефициты и затруднения, реализующих индивидуальный план развития педагога	заместитель директора по УВР
		Реализация программы психологической поддержки педагогов для профилактики профессионального выгорания.	Апрель 2022	100% педагогических работников, прошедших профессиональную диагностику (самооценка, профессиональное выгорание, тревожность)	Заместитель директора по ВР
		Сопровождение деятельности МО: -собеседование с руководителями МО о планировании эффективных форм повышения квалификации педагогов; - реализация плана через деятельность МО.	Апрель-май 2022		Администрация, руководители МО
		Организация учебно-методических и учебно-практических семинаров для учителей на базе	В течение года	- 100 % педагогических работников прошли повышение квалификации	Администрация, педагогический коллектив

		ОО, направленных на повышение предметной и методической компетентности педагогических работников.		и (или) профессиональную переподготовку по профилю преподаваемого предмета и другим направлениям (в том числе ФГОС соответствующих уровней образования). - Не менее 40 % педагогов работают по проектным технологиям.	
		Разработка и заполнение Мониторинга эффективности педагогических работников	1 раз в четверть		Руководители МО
2	Провести аудит нормативной правовой документации, регламентирующей деятельность педагога в ОО	Отредактировать/ разработать следующие документы: - Правила внутреннего трудового распорядка работников ОО; - Положение о профессиональной этике работников ОО; - Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений; - Положение о порядке доступа педагогов к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам; - Положение о порядке проведения	Март – май 2022	Локальные нормативные акты МКОУ «Пироговская средняя общеобразовательная школа» в полной мере соответствуют действующему законодательству РФ.	Администрация, председатель ПК

		<p>аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям в ОО;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Положение о методическом объединении учителей-предметников; - Положение о педагогическом совете; - Положение о Совете профилактики; - Положение о классном руководстве; - Положение об общем собрании работников; - Положение о рабочей программе учебного предмета (курса, дисциплины, модуля); - Положение о текущем контроле успеваемости; - Положение о внеурочной деятельности в ОО; - Положение о группе продленного дня; - Положение об организации методической работы; - Положение о наставничестве в ОО; - Положение о работе с детьми 			
--	--	--	--	--	--

		<p>ОВЗ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Положение о работе с детьми с особыми образовательными потребностями; - Положение об учебном кабинете ОО; - Положение о Мониторинге эффективности педагога; - Положение об Индивидуальном образовательном маршруте педагога; - Положение о рабочей группе по внедрению ФГОС ООО, СОО в ОО; - Положение о должностном (внутришкольном) контроле; - Положение об организации урока, внеклассного мероприятия, образовательного события в ОО; - Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам ОО; - Положение о системе нематериальной мотивации педагогов 			
3	<p>Обновить систему управления качеством образования, обеспечивающей повышение объективности оценки</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ результатов внешней оценки качества образования в школе. 2. Проведение мониторинга качественных показателей за прошлые годы. 	Май 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие неудовлетворительных результатов ОГЭ и ЕГЭ. 2. Снижение доли неуспевающих. 3. Увеличение 	Администрация, руководители МО

	<p>образовательных достижений обучающихся через формирование современной и сбалансированной школьной системы оценки качества образования (ВСОКО).</p>	<p>3. Определение «болевых» точек качественных показателей по параллелям и классам. 4. Разработка ВСОКО (критериев, показателей, методов и способов диагностики)</p>	<p>среднего балла ОГЭ и ЕГЭ. 4. В школе реализована программа поддержки талантливых детей (по различным направлениям интеллектуального, творческого, физического развития). 5. В школе реализована программа поддержки детей с низкими образовательными результатами.</p>	
--	---	--	---	--

4	Закрепление опытных учителей, обеспечивающих достижение высоких образовательных результатов, в качестве наставников для учителей, относящихся к категории молодых специалистов, учителей, прошедших переподготовку и недавно работающих по новому направлению профессиональной деятельности, учителей, имеющих значительные предметные и/или методические дефициты	<ul style="list-style-type: none"> - Развитие программы наставничества. - Внесение изменения в проект «2К» подраздел «Учителя»; - Формирование пар наставников-наставляемых (локальные акты); 	Весь период		Администрация, руководители программы «Наставничество» педагогический состав
5	Повышение уровня квалификации учителей школы, внедрение системы непрерывного образования и переподготовки педагогических работников для развития их	Формирование актуального плана-графика повышения квалификации педагогических работников по результатам анализа.	Апрель 2022	- 100 % педагогических работников прошли повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку по профилю преподаваемого предмета и другим направлениям (в том числе ФГОС соответствующих уровней образования).	Зам. директора по УВР.
	и переподготовки педагогических работников для развития их	Разработка электронного портфолио педагога	август 2022		Зам. директора по УВР
		Организация повышения квалификации управленческих навыков учителей по вопросам	Май 2022		

	личностных и профессиональных компетенций.	профилактики и преодоления школьной неуспешности обучающихся		-100% педагогических работников прошли повышение квалификации по работе с детьми ОВЗ.	Зам. директора по УВР
		Создание условия для внутрикорпоративного обучения	Апрель 2022		
		Организация обучающихся семинаров-тренингов для учителей по вопросам работы с обучающимися с особыми образовательными потребностями: - психолого-педагогические технологии работы с детьми с ОВЗ и иной инклюзией и особенности их использования на уроках.	Июнь 2022		
6	Внедрение в практику работы школы, современных образовательных технологий, перенос фокуса методической работы на внедрение новых методов и форм урока.	Организация и проведение педсовета «Современные педагогические технологии – необходимое условие повышения качества образования».	Май 2022		
		Подготовка и проведение единого методического дня «Современные педагогические технологии. Из опыта работы.»	Май 2022		
		Развитие проекта «Цифровая среда»	В течение года		
		Формирование банка методических разработок	В течение года		Администрация, руководители МО, педагогический состав
7	Вовлечение учителей в	Организация круглых столов и	В течение	Не менее 50 % педагогов	Зам. директора по

	<p>профессиональные ассоциации, программы обмена опытом и лучшими практиками, работу экспертных советов, жюри и пр.</p>	<p>других форм внутри- и внешкольной методической работы педагогов (посещение и анализ уроков учителей-лидеров, мастер-классы, семинары) по вопросам обеспечения качества образования. Распространение лучших практик повышения качества образования.</p>	<p>года</p>	<p>имеют опыт предъявления собственного опыта на профессиональных мероприятиях (на семинарах, научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах, в методических, психолого-педагогических изданиях, в том числе электронных и т. д.).</p>	<p>УВР</p>
--	---	---	-------------	--	------------