

ПРИНЯТО
на заседании педагогического
совета МБОУ СОШ № 11
им. И.Г. Остапенко
с.Глафировка
протокол от 09.03.2022 года № 7

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ СОШ № 12им. И.Г.
Остапенко
с.Глафировка
от 09.03.2022 года № 107
Директор Л.Б. Кудряшова



**ПРОГРАММА
АНТИРИСКОВЫХ МЕР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 12 ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА ИВАНА ГРИГОРЬЕВИЧА ОСТАПЕНКО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЩЕРБИНОВСКИЙ РАЙОН
СЕЛО ГЛАФИРОВКА
по направлению «Недостаточная предметная и методическая
компетентность педагогических работников»
НА 2022 ГОД**

Актуальность программы

Фактор риска «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников» в рисковом профиле школы имеет среднюю значимость.

В процессе изучения и согласованного анализа данных, проведенного с куратором, пришли к выводу о том, что педагоги школы в недостаточной мере владеют технологиями формирующего оценивания, современными цифровыми технологиями, другими педагогическими технологиями, доказавшими свою эффективность в развитии учебной мотивации и достижении образовательных результатов.

Низкие образовательные результаты учащихся в значительной степени являются проекцией уровня профессиональных компетенций педагогических работников, отмечающих в свою очередь, что учащиеся имеют низкую мотивацию.

Существующий в школе фактор риска «Качество профессионального взаимодействия между учителями школы» также является отражением низких образовательных результатов учащихся, что снижает мотивацию педагогических работников к представлению своего опыта педагогическому сообществу и общественности.

Данная антирисковая программа будет содействовать восполнению дефицитов предметной и методической компетентности педагогических работников школы.

Цель: создание к декабрю 2022 года системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение качества образования в образовательной организации, за счет повышения педагогического и профессионального мастерства, овладения форм, методов и средств обучения; совершенствования педагогических технологий и внедрения современных технологий обучения.

Задачи: 1. Отслеживание профессионального становления педагогов на основе анализа и коррекции профессиональной деятельности.

2. Формирование механизмов выявления профессиональных затруднений и оказания адресной помощи педагогам.

3. Разработка и реализация индивидуальных планов развития профессиональных компетенций педагогов;

4. Обеспечение прохождения учителями курсов повышения квалификации, тематика которых соответствует выявленным дефицитам профессиональных компетенций

5. Развитие и совершенствование сложившейся модели методической службы школы, направленной на повышение педагогической компетентности учителя, его социальной мобильности.

Целевые показатели:

Целевые показатели	Единицы измерения (% , количество)	Значение показателя	Подтверждающие документы
Доля педагогических работников, которые провели анализ дефицитов профессиональных компетенций	%	100	Ранжированный перечень дефицитов профессиональных компетенций
Доля педагогических работников, для которых разработан индивидуальный план развития	%	100	Утвержденный план индивидуального развития педагога
Доля педагогических работников, реализующих индивидуальный план развития	%	100	Аналитическая справка

Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по выявленным дефицитам профессиональных компетенций	%	100	Удостоверение о повышении квалификации педагогических компетенций
Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по формирующему оцениванию	%	100	Удостоверение о повышении квалификации по формирующему оцениванию
Доля педагогических работников, принявших активное (доклад/мастер-класс и др./обсуждение) участие в педсовете	%	40	Протокол педсовета
Доля учителей, использующих в учебном процессе формирующее оценивание	%	100	Аналитическая справка
Количество отчетных документов, в которых отражены успешные практики, выявленные дефициты, определены проблемы и обоснованы новые цели для выстраивания нового управленческого цикла.	Число	1	Анализ реализации антирисковой программы

Методы сбора и обработки информации:

- наблюдение;
- диагностика;
- мониторинг;
- анкетирование, опрос;
- разработка нормативно-правовых документов (приказы, локальные акты);
- изучение и анализ документов различного уровня;
- посещение занятий;
- самооценка.

Сроки реализации программы антикризисных мер:

Первый этап (март 2022 года) - подготовительный.

Цель: разработка и утверждение программы антирисковых мер.

Второй этап (апрель – июль 2022 года) - экспериментально-внедренческий.

Цель: реализация плана мероприятий по достижению целей и задач.

Третий этап (август 2022 года) - этап промежуточного контроля и коррекции.

Цель: отслеживание и корректировка результатов реализации программы.

Четвертый этап (сентябрь 2022 г.) - этап итогового контроля.

Цель: подведение итогов реализации Программы.

Меры по достижению цели и задач.

- Оптимизация школьных методических объединений.
- Повышение предметной компетентности педагогов. Обучение педагогических работников на курсах повышения квалификации. Самообразование педагогов.
- Мотивирование педагогического коллектива к непрерывному профессиональному развитию через материальное и нематериальное стимулирование учителей.
- Совершенствование локальных актов школы.
- Проведение опытными учителями школы открытых дистанционных уроков для начинающих учителей.
- Организация в школе регулярной практики обмена профессиональным опытом:

взаимопосещение и анализ уроков учителями; посещение и анализ уроков школьной администрацией.

- Индивидуальные планы профессионального развития учителей школ.
- Организация учебно-методических и учебно-практических семинаров для учителей с привлечением методистов МКУ «МК МО Щербиновский район».
- Участие в работе районных методических предметных объединений.
- Прохождение независимой оценки профессиональных компетенций учителей.
- Разработка программы психологической поддержки педагогов для профилактики профессионального выгорания.

Ожидаемые конечные результаты реализации Программы антирисковых мер «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников»:

1. Устранение дефицитов профессиональных компетенций у 100% учителей.
2. Использование всеми педагогическими работниками в своей работе инструментов и техник формирующего оценивания, позволяющих выявить у учащихся затруднения в освоении учебных тем и своевременное создание условий для их преодоления.
3. Формулировка целей для выстраивания нового управленческого цикла.
4. Повышение качества образования.

Исполнители:

Директор школы.

Заместители директора по УВР и ВР

Педагог-психолог школы

Педагогический коллектив.

Приложение. Дорожная карта» реализации программы антикризисных мер по направлению «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников»

Задачи	Мероприятия	Сроки	Показатели	Ответственный	Участники
<p>1.Отслеживание профессионального становления педагогов на основе анализа и коррекции профессиональной деятельности.</p> <p>2. Формирование механизмов выявления профессиональных затруднений и оказания адресной помощи педагогам.</p> <p>3. Разработка и реализация индивидуальных планов развития профессиональных компетенций педагогов;</p> <p>4. Обеспечение прохождения учителями курсов повышения квалификации, тематика которых соответствует выявленным дефицитам профессиональных компетенций</p> <p>5. Развитие и совершенствование сложившейся модели методической службы школы, направленной на повышение педагогической компетентности учителя, его социальной мобильности</p>	<p>1.Повышение предметной компетентности педагогов.</p>	<p>В течение года</p>	<p>1. Доля педагогических работников с первой квалификационной категорией от общей численности педагогических работников школы.</p>	<p>Заместитель директора по УВР</p>	<p>Педагогический коллектив</p>
	<p>2.Обучение педагогических работников на курсах повышения квалификации.</p>	<p>В течение года</p>	<p>Удостоверения о прохождении курсовой подготовки</p>	<p>Заместитель директора по УВР</p>	<p>Педагогический коллектив</p>
	<p>3. Работа над темой по самообразованию педагогов</p>	<p>В течение года</p>	<p>План самообразования.</p>	<p>Заместитель директора по УВР</p>	<p>Педагогический коллектив</p>

4.Мотивирование педагогического коллектива к непрерывному профессиональному развитию через материальное и нематериальное стимулирование учителей.	В течение года	Материальное и нематериальное стимулирование	Директор школы	Педагогический коллектив
5.Прохождение независимой оценки профессиональных компетенций учителей.	Май 2022 г	Свидетельства о прохождении независимой оценки профессиональных компетенций	Заместитель директора по УВР	Педагогический коллектив
6. Разработка программы психологической поддержки педагогов для профилактики профессионального выгорания.	Май 2022 г	Программа психологической поддержки педагогов для профилактики профессионального выгорания.	Педагог-психолог школы	Педагогический коллектив
7.Оптимизация работы школьных методических объединений.	Апрель-июнь 2022 г	План и анализ работы ШМО	Заместитель директора по УВР	Руководители ШМО педагогический коллектив
8.Совершенствование локальных актов школы.	Сентябрь 2022 г.	Локальные акты	Директор школы	Администрация школы, педагогический коллектив
9.Организация наставничества «учитель-учитель»	Апрель-июнь 2022 г	Программа наставничества	Заместители директора по УВР	Руководители школьных методических объединений, педагогический коллектив

<p>10. Организация учебно-методических и учебно-практических семинаров для учителей с привлечением методистов МКУ «МК МОЩР» и других учреждений. Участие в работе районных методических предметных объединений.</p>	<p>В течение года</p>	<p>Методические материалы</p>	<p>Заместитель директора по УВР</p>	<p>Руководители школьных методического объединения, педагогический коллектив</p>
<p>11. Разработка и реализация индивидуальных планов развития профессиональных компетенций педагогов</p>	<p>Август 2022 г.</p>	<p>Индивидуальные планы профессионального развития учителей</p>	<p>Заместитель директора по УВР</p>	<p>Руководители школьных методических объединений, педагогический коллектив</p>
<p>12. Организация в школе регулярной практики обмена профессиональным опытом: взаимопосещение и анализ уроков учителями; посещение и анализ уроков школьной администрацией.</p>	<p>В течение года</p>	<p>Справки ВШК, анализ посещенных уроков.</p>	<p>Заместитель директора по УВР</p>	<p>Руководители школьных методических объединений, педагогический коллектив</p>