

Приложение
к приказу директора МБОУ «СОШ №26»
от 30.03.2023 № 56

ПРОГРАММА АНТИРИСКОВЫХ МЕР
в соответствии с рисковым профилем
«Недостаточная предметная
и методическая компетентность педагогических работников
МБОУ «СОШ №26»»
на 2023 год

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Название раздела	стр.
1.	Пояснительная записка.	3-5
2.	Основное содержание:	5-13
2.1.	Цель и задачи реализации Программы.	5
2.2.	Целевые показатели.	6
2.3.	Методы сбора и обработки информации.	7
2.4.	Сроки реализации Программы.	7
2.5.	Меры/мероприятия по достижению цели и задач.	8
2.6.	Ожидаемые конечные результаты реализации Программы.	10
2.7.	Исполнители.	11-13
3.	Приложения.	14-16
3.1.	<i>«Дорожная карта» реализации программы антирисковых мер в соответствии с рисковым профилем «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников МБОУ «СОШ №26»</i>	14-16

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 МБОУ «СОШ №26» на период до 2025 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. Спросите у любого родителя, что он считает важнейшим элементом обучения своего ребенка, и он наверняка ответит: хорошие учителя. 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 образовательных маршрутов педагогов, исходя из требований современного образования в целом и требований к компетенциям 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, зарубежного, исторического, прогнозируемого) опыта педагогической деятельности;
- 3) стремление к формированию и развитию личных креативных качеств, дающих возможность генерации уникальных педагогических идей и получения инновационных педагогических результатов;
- 4) наличие рефлексивной культуры, сформированность потребности в саморефлексии и в совместной рефлексии с другими субъектами педагогического процесса;
- 5) наличие методологической культуры, умений и навыков концептуального мышления, моделирования педагогического процесса и прогнозирования результатов собственной деятельности;
- 6) готовность к совместному со всеми иными субъектами педагогического процесса освоению социального опыта;
- 7) принятие понятия профессиональной конкуренции как одной из движущих идей развития личности педагога;
- 8) наличие культуры педагогического менеджмента в широком

смысле, то есть стремление к самоопределению в ситуации ценностного выбора и к принятию ответственности за конечный результат педагогического процесса, что определяет профессиональную успешность в условиях конкуренции;

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

2. Основное содержание.

2.1. Цель и задачи реализации программы.

Цель: создание к 2024 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;

5. внедрение в практику работы школы, современных образовательных технологий, перенос фокуса методической работы на внедрение новых методов и форм урока;

6. вовлечение учителей в профессиональные ассоциации, программы обмена опытом и лучшими практиками, работу экспертных советов, жюри и пр.

2.2. Целевые показатели.

1. Обновление нормативно-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, у которых выявлены профессиональные дефициты и затруднения, реализующих индивидуальный план развития педагога;

— количество обучающих мероприятий, проведенных для педагогических работников;

— увеличение количества педагогических работников, прошедших независимую оценку профессиональных компетенций;

— доля учителей, прошедших обучение в обучающих мероприятиях;

— доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию за последние 3 года;

— доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации по вопросам организации обучения детей с ОВЗ;

— 100 % доля педагогов, заполнивших таблицу педагогических достижений;

- доля педагогов, с положительной мотивацией к педагогической деятельности у педагогов;
- увеличение числа педагогических работников, участвующих в работе городских методических предметных объединений;
- увеличение педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства;
- снижение доли неуспевающих.

2.3. Методы сбора и обработки информации.

Изучение и анализ документации (школьной, педагогической, ученической); наблюдение; устный опрос (интервьюирование, собеседование); письменный опрос (анкетирование, тестирование, письменный экзамен); метод экспертных оценок и т.д.; посещение уроков и мероприятий

2.4. Сроки реализации программы.

Реализация Программы запланирована на период с января по декабрь 2023 года.

<p>I этап <i>Подготовительный</i> Январь - май 2023 г.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Работа по анализу и подготовке кадровых, нормативно - правовых ресурсов для реализации преобразований. - Анализ, корректировка цели, конкретизация задач и содержания работы на этапе.
<p>II этап <i>Реализующий</i> Июнь - ноябрь 2023 г.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Внесение изменений в действующие и разработка новых локальных актов, Положений и т.п. - Реализация организационных механизмов внедрения отработанных этапов программы, мониторинг программы и ее корректировка.

	- Анализ, корректировка целей, задач и конкретизация действий на этапе.
III этап <i>Аналитико-обобщающий</i> Декабрь 2023 г.	- Анализ результатов программы, оценка её эффективности. - Оглашение результатов через школьный сайт, на педагогическом совете. - Выявление новых проблем для совершенствования процесса на последующий период.

2.5. Меры/мероприятия по достижению цели и задач.

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

- подпрограмма «Учитель будущего»;
- подпрограмма «Современная школа».

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

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 будущего».

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 БУДУЩЕГО»

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 инновационного поведения и формированию новых профессиональных позиций (менеджера индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, дизайнера педагогических сред, специалиста по управлению качеством образования);
3. способствовать росту компетенций, профессионального потенциала педагогического коллектива ОО, совершенствовать систему сопровождения и стимулирования сотрудников, обеспечивать поддержку педагогов, ориентированных на введение инноваций.

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

ПРОЕКТ «СОВРЕМЕННАЯ ШКОЛА»

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. Обеспечить высокое качество образования в МБОУ «СОШ №26» на основе постоянного и всестороннего мониторинга системы.

2.6. 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), создание ФОС.

2.7. Исполнители.

Ключевым смыслом любой школы, стремящейся добиться положительных результатов, является «команда». Педагогический коллектив МБОУ «СОШ №26» воспринимает себя как «команду», коллектив, объединенный целью и задачами, разделяющий общие ценности. Формирование образовательной среды нового качественного уровня вызывает готовность директора и коллектива признавать проблему, принимать непопулярные, непростые решения, готовность и желание изменений.

Участники	Содержание деятельности	Условия успешного прохождения, ценности	Результат «Трансформация ШНОР в школу, нацеленную на образовательные результаты»
Директор	— 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; — предоставляет отчёт учредителю о ходе реализации	Лидер, задающий направление трансформационным процессам. Лидер административной и педагогической команды, опирается, при этом на решения, принятые коллегиально.	1. Запуск самодиагностики 2. Определение факторов риска. 3. Определение направления развития, создание концепции развития, написание программы развития. 4. Формирование образовательной среды нового качественного уровня.

Участники	Содержание деятельности	Условия успешного прохождения, ценности	Результат «Трансформация ШНОР в школу, нацеленную на образовательные результаты»
	Проекта и выполнению его показателей.		
<p>Административная команда:</p> <p>1. Заместители директора по УВР</p> <p>2. Руководители школьных методических объединений</p>	<p>— Разрабатывают мероприятия и организует контроль за реализацией направлений деятельности в Проекте;</p> <p>— организуют проведение методической работы с учителями школы;</p> <p>— осуществляют мониторинг достижений педагогических работников школы, оценку и контроль качества образования;</p> <p>— внедряют новые способы работы с педагогической командой;</p> <p>— диагностируют затруднения учителей и планирует работу по их преодолению;</p> <p>— готовят анализ и отчётную документацию по реализации</p>	<p>Команда, коллегиальность, лидерское целеполагание.</p>	

Участники	Содержание деятельности	Условия успешного прохождения, ценности	Результат «Трансформация ШНОР в школу, нацеленную на образовательные результаты»
	Проекта, в том числе размещаемую на сайте школы в пределах своей компетентности.		
Педагогическая команда	Осуществляют деятельность по Реализации Проекта.	Команда, коллегиальность, нацеленность на инновации.	

«Дорожная карта»

реализации программы антирисковых мер в соответствии с рисковым профилем «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников» на 2023 год

Задача	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственные	Участники
1. Обновление системы управления качеством образования, обеспечивающей повышение объективности оценки образовательных достижений обучающихся через формирование современной и сбалансированной школьной системы оценки качества образования (ВСОКО).	<p>Перестроение работы административной команды от функционирования на стратегическое планирование:</p> <p>1. Анализ результатов внешней оценки качества образования в школе.</p> <p>2. Проведение мониторинга качественных показателей за прошлые годы.</p> <p>3. Определение «болевых» точек качественных показателей по параллелям и классам.</p> <p>4. Разработка ВСОКО (критериев, показателей, методов и способов диагностики), создание ФОС.</p>	<p>Август</p> <p>Май</p> <p>Май</p> <p>Август</p>	<p>Директор, заместители директора, руководители ШМО</p>	<p>Административная команда</p>
2. Развитие системы методической работы, в школе, обеспечивающей диагностику профессиональных потребностей и дефицитов педагогов.	1. Организация проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей и формирование запроса на информационные и методические ресурсы с последующим проведением анализа полученных результатов для разработки школьной Карты возможностей профессионального развития педагогов.	Июнь - август	Директор, заместители директора, руководители творческих групп	Административная и педагогическая команда
	2. Сопровождение деятельности ШМО: - собеседование с руководителями ШМО о планировании эффективных форм повышения квалификации педагогов; - реализация плана через деятельность ШМО.	Июнь - сентябрь	Заместители директора по УВР, Руководители ШМО	Административная и педагогическая команда.
	3. Организация учебно-методических и учебно-практических семинаров для учителей на базе ОО, направленных на повышение предметной и методической компетентности педагогических работников.	Май - ноябрь	Руководитель, заместители директора по УВР	Административная и педагогическая команда.

Задача	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственные	Участники
	Проведение методических семинаров для учителей-предметников по проблемным темам, выявленным в ходе предметно-содержательного анализа результатов ВПР и ГИА.			
	4. Разработка и заполнение таблицы педагогических достижений в формате Google формы	Июнь (раз в четверть)	Заместители директора по УВР, ответственный за информатизацию	Педагогические работники
	5. Реализация программы психологической поддержки педагогов для профилактики профессионального выгорания.	Август	Педагог-психолог	Педагогические работники
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	1. Развитие программы наставничества.	Весь период	Заместители директора	Административная и педагогическая команда.
	2. Внедрение индивидуальных планов профессионального развития педагога в зависимости от испытываемых затруднений	Весь период	Заместитель директора по УВР Руководители ЦМО	Административная и педагогическая команда.
4. Повышение уровня квалификации учителей школы, внедрение системы непрерывного образования и переподготовки педагогических работников для развития их личностных и профессиональных компетенций.	1. Формирование актуального плана-графика повышения квалификации педагогических работников по результатам анализа.	Май - июнь	Заместитель директора по УВР, Руководители ЦМО	Педагогические работники
	2. Организация обучающих семинаров-тренингов для учителей по вопросам работы с обучающимся с особыми образовательными потребностями: - психолого-педагогические технологии работы с детьми с ОВЗ и иной инклюзией и особенности их использования на уроках.	Май – август	Директор Заместители директора по УВР	Административная и педагогическая команда.

Задача	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственные	Участники
	- Организация повышения квалификации управленческих навыков учителей по вопросам профилактики и преодоления школьной неуспешности обучающихся	Сентябрь - ноябрь		
	3. Создание условия для внутрикорпоративного обучения	Сентябрь-декабрь	Заместители директора по УВР, руководители ШМО	Административная и педагогическая команда.
5. Внедрение в практику работы школы, современных образовательных технологий, перенос фокуса методической работы на внедрение новых методов и форм урока.	1. Организация и проведение педсовета «Современные педагогические технологии – необходимое условие повышения качества образования».	Май	Заместители директора по УВР, руководители ШМО, педагогические работники	Административная и педагогическая команда.
	2. Подготовка и проведение единого методического дня «Современные педагогические технологии. Из опыта работы.»	Сентябрь	Заместители директора по УВР, руководители ШМО, педагогические работники	Административная и педагогическая команда.
6. Вовлечение учителей в профессиональные ассоциации, программы обмена опытом и лучшими практиками, работу экспертных советов, жюри и пр.	Организация круглых столов и 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.	Сентябрь-декабрь	Заместители директора по УВР	Административная и педагогическая команда.