

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №32



УТВЕРЖДАЮ

Исполняющий обязанности директора

МБОУ СОШ №32

И.С. Тихонова

Приказ от 26.03.2024г. №Ш32-13-435/4

**АНТИРИСКОВАЯ ПРОГРАММА**

**по повышению предметной и методической компетенции педагогов**

г. Сургут, 2024 г.

## Паспорт программы

Наименование	Антирисковая программа по повышению предметной и методической компетентности педагогов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32
Цель программы	Создание к концу 2024 года системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение качества образования в школе, за счет повышения педагогического профессионального мастерства, овладения профессиональными компетенциями, а также системы методической поддержки молодых и вновь прибывших педагогов, системы наставничества.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создать условия для непрерывного профессионального развития и роста профессиональной компетентности и методической грамотности педагогических работников</li> <li>2. Мотивировать педагогов школы к участию в инновационной деятельности; использованию эффективных практик воспитания и обучения, совместной работе всех учителей школы через взаимопосещение уроков, систему наставничества.</li> <li>3. Провести мониторинг эффективности мероприятий, направленных на повышение предметной и методической компетентности педагогов, и их влияния на повышение качества образования и на этой основе проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога.</li> </ol>
Целевые индикаторы и показатели программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Доля педагогических работников (молодые педагоги не имеющие опыта работы по профилю), вовлеченных в различные формы наставничества, поддержки и сопровождения в первые три года работы в ОО, от общего числа данной категории педагогических сотрудников;</li> <li>2. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации или переподготовку по программам дополнительного профессионального образования от общего числа педагогических работников ОО за 3 года;</li> <li>3. Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию;</li> <li>4. Доля педагогических работников, являющихся экспертами ОГЭ, ЕГЭ, членами жюри ВОШ муниципального уровня, руководителями или членами проблемных групп муниципальных методических объединений, от общего числа педагогических работников ОО;</li> <li>5. Количество учебных занятий, посещенных в рамках административного контроля;</li> <li>6. Количество открытых уроков, проведенных учителями ОО;</li> <li>7. Количество семинаров, проведенных педагогами ОО;</li> <li>8. Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства.</li> </ol>
Методы сбора и обработки информации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка концепции программы.</li> <li>2. Сбор информации, наблюдение, анализ.</li> <li>3. Мониторинг, изучение и анализ документов,</li> <li>4. Обработка данных.</li> <li>5. Подготовка итоговой аналитической записки (отчета), самооценка</li> </ol>



	и самообследование
Сроки реализации программы	<p>февраль 2024 года – декабрь 2024гг.</p> <p>Первый этап (аналитико-диагностический), февраль-март 2024 г.: определение мероприятий (комплекса мер), показателей, индикаторов и сроков исполнения мероприятий программы.</p> <p>Второй этап (реализация мероприятий), март-декабрь 2024 г.: реализация Комплекса мер, направленных на развитие школы; промежуточный контроль реализации Программы;</p> <p>Третий этап (промежуточный контроль и корректировка), октябрь 2024 г.: промежуточная оценка эффективности программы на основе индикаторов и показателей успешности выполнения.</p> <p>Четвёртый этап (Аналитико-обобщающий), декабрь 2024 г.: подведение итогов, осмысление результатов реализации программы; оценка эффективности программы на основе индикаторов и показателей успешности выполнения.</p>
Мероприятия по достижению цели и решению задач	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Участие в курсах повышения квалификации по профилю в практико- ориентированных семинарах, вебинарах, выявленных профессиональных дефицитов и развития педагогов в области современных образовательных технологий.</li> <li>2. Совершенствование системы педагогического наставничества.</li> <li>3. Организация сетевого взаимодействия с закреплённой школой-куратором (МБОУ СОШ №8 имени А.Н. Сибирцева).</li> <li>4. Формирование внутрикорпоративного пространства с целью транслирования и обмена педагогического опыта (заседания ШМО, метод.советы, педсовета, школьные семинары, мастер-классы, открытые уроки).</li> <li>5. Заполнение портфолио педагогов в ГИС Образование Югры на основе самоанализа своей деятельности.</li> <li>6. Методическое сопровождение педагогических работников, обучение для работы с детьми, имеющие низкую мотивацию к обучению.</li> <li>7. Участие педагогов в мероприятиях по обмену опытом, в том числе взаимопосещение уроков с последующим анализом и самоанализом.</li> <li>8. Организация методической работы с педагогами по повышению результативности урока, использование эффективных практик через разработку школьных карт посещения урока «Анализ современного урока».</li> </ol>
Ожидаемый результат реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации или переподготовку по программам ДПО на 10%</li> <li>2. Сохранение 100% доли педагогических работников (молодые педагоги и не имеющие опыта работы по профилю), вовлечённых в различные формы наставничества, поддержки и сопровождения в первые 3 года работы в ОО.</li> <li>3. Повышение доли педагогических работников, имеющих первую, или высшую квалификационную категорию на 5% от общего числа педагогических работников.</li> <li>4. Повышение доли педагогических работников, являющихся экспертами ОГЭ, ЕГЭ, членами жюри ВОШ муниципального уровня, руководителями или членами проблемных групп муниципальных методических объединений на 3% от общего числа педагогических работников ОО;</li> <li>5. Составлен план повышения квалификации педагогов с учетом</li> </ol>

	<p>выявленных дефицитов;</p> <p>6. Проведены практико-ориентированных семинары, мастер-классы;</p> <p>7. Проведены заседания школьных методических объединений по повышению предметной компетентности педагогов;</p> <p>8. Разработаны школьные карты посещения урока «Анализ современного урока»;</p> <p>9. Доля педагогических работников, проводящих открытые уроки составляет не менее 70%;</p> <p>10. Проведен контроль качества преподавания учебных предметов через посещение</p>
Исполнители	<p>Управленческая команда МБОУ СОШ №32</p> <p>Педагогический коллектив.</p>



## Основное содержание программы.

Изменения, происходящие в современной системе образования в последние годы, выдвигают необходимость повышения квалификации и профессионализма педагога, то есть его профессиональной компетентности. Успешность педагогической деятельности во многом зависит от умения и способности каждого педагога мобилизовать свои собственные усилия на систематическую умственную работу, рационально строить свою деятельность, управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием, использовать свой потенциал, проявлять творческую активность. В основе содержания антирисковой программы по повышению предметной и педагогической компетенции педагогов МБОУ СОШ №32 лежит подход к определению профессиональной компетентности, как совокупности профессиональных и личностных качеств современного педагога.

Под профессиональной компетентностью понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде.

К основным составляющим профессиональной компетентности относятся:

*интеллектуально-педагогическая компетентность* – умение применять знания, опыт в профессиональной деятельности для эффективного обучения и воспитания, способность педагога к инновационной деятельности;

*коммуникативная компетентность* – значимое профессиональное качество, включающее речевые навыки, навыки взаимодействия с окружающими людьми, экстраверсию, эмпатию;

*информационная компетентность* – объем информации педагога о себе, воспитанниках, коллегах;

*рефлексивная компетентность* – умение педагога управлять своим поведением, контролировать свои эмоции, способность к рефлексии, стрессоустойчивость.

Следовательно, на сегодняшний день любому педагогу необходимо обладать определенным набором компетенций.

Развитие педагогических компетенций идет по двум основным направлениям, которые тесно взаимосвязаны:

1. Развитие педагогического мастерства, управляемое извне:

а) организация методических объединений;

б) курсы повышения квалификации и т.д.

2. Развитие, рост мастерства, управляемый изнутри, со стороны самого педагога:

а) самообразование (приобретение знаний, умений, навыков);

б) самовоспитание (формирование мировоззрения, мотивов и опыта деятельности, качеств личности);

в) саморазвитие (совершенствование психических процессов и способностей);

г) изучение передового педагогического опыта, взаимопосещение уроков.

Совершенствование качества обучения и воспитания в образовательном учреждении зависит от уровня подготовки педагогов. Этот уровень должен постоянно повышаться. Одним из важных направлений совершенствования и развития педагогического мастерства является самообразование. Самообразование каждого педагога строится с учетом знаний техники умственного труда, индивидуальных особенностей интеллектуальной деятельности.

Самообразование – есть потребность творческого и ответственного человека любой

профессии, тем более для профессии с повышенной моральной и социальной ответственностью, каковой является профессия преподавателя и мастера производственного обучения. Самообразование – процесс сознательной познавательной деятельности, который ведёт к повышению ответственности за результаты своего труда.

Главной целью педагогического образования является профессионально-личностное развитие педагога. Так как, с одной стороны, педагог – бесспорно личность, а с другой – педагог – носитель информации, знаний и традиций и в практической деятельности – педагогическая деятельность тесно связана и с процессом социализации и с духовно-нравственным аспектом воспитания. Это означает, что для того чтобы развить нравственно ценностные качества в личности обучающегося – справедливость, гуманность, доброту, благодарность, целеустремлённость, необходимо эти же качества развить и в педагоге. Развитие личности педагога возможно лишь в саморазвитии, а значит, и в профессиональном становлении. Итак, можно сделать вывод – профессионализм педагога тесно связан с саморазвитием.

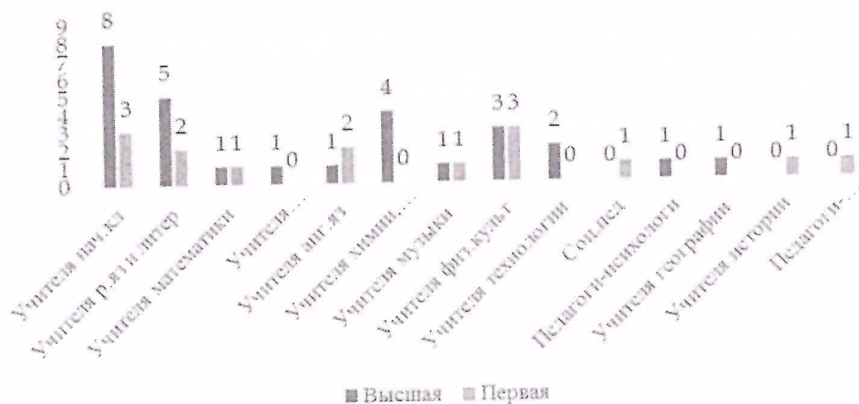
### Кадровое обеспечение образовательного процесса.

Основным условием обеспечения качества образования является развитие кадрового потенциала. В 2023 году в МБОУ СОШ №32 осуществляли трудовую деятельность 130 педагогических работников, из них 127 имеют высшее образование (97,6 %).

Квалификационная категория педагогических работников в 2023 году: количество педагогов с высшей квалификационной категорией- 28 (21,5%), с I квалификационной категорией-15 (11,5%).

Всего педагогических работников с квалификационной категорией - 43, что составляет -33%. Большую часть с высшей квалификационной категорией составляют учителя начальных классов – 8, учителя русского языка и литературы -5, учителя биологии – 4, Учителя физической культуры -3, учителя технологии -2; с первой квалификационной категорией большую часть составляют учителя нач.кл -3, учителя физической культуры -3, учителя русск.яз -2, учителя англ.яз-2. Не имеют категории учителя изобразительного искусства, учителя – дефектологи. У учителей истории, географии, информатики -по одной категории.

**Квалификационные категории учителей-предметников**





В рамках аттестации педагогических кадров педагогами созданы электронные портфолио, личные странички на сайте ОУ, личные сайты педагога, где представлен опыт педагогической деятельности, методические разработки уроков, рабочие программы по предметам, элективных курсов, курсов по выбору, программ индивидуально-групповых занятий, разработки воспитательных мероприятий.

Повышение квалификации педагогических работников осуществляется на основе перспективного плана курсовой подготовки с учётом запросов педагогов, результатов их педагогической деятельности, с учётом целей и задач, стоящих перед образовательным учреждением. Ведущими формами повышения уровня педагогического мастерства являются: работа по самообразованию, курсовая переподготовка, изучение передового опыта коллег, аттестация, конкурсы профессионального мастерства, участие в работе городских методических объединений, посещение городских семинаров.

Курсы повышения квалификации в 2022-2023г.г. прошли (71,9 %) педагогических работников, более 95 человек повышали свою квалификацию в форме дистанционных курсов, семинаров.

В образовательной организации ежегодно происходит обновление педагогического коллектива молодыми специалистами. Прирост коллектива молодыми кадрами следующий:

2020-2021 учебный год - 9 молодых специалистов

2021-2022 учебный год – 8 молодых специалистов

2022-2023 учебный год- 3 молодых специалиста

В то же время основу педагогического коллектива составляют высококвалифицированные учителя, что позволяет реализовать ФГОС на уровне начального общего, основного и среднего общего образования. Повышению результатов обучения, созданию условий для обучения учащихся разных учебных возможностей, обеспечение роста имиджа образовательной организации способствует повышение квалификации педагогических кадров, рост их методического мастерства, аттестация.

**Выводы:** основу педагогического коллектива составляют высококвалифицированные учителя, что позволяет реализовать ФГОС на уровне начального общего, основного и среднего общего образования.

Методическая тема школы: **«Развитие профессиональных компетентностей педагогов школы как фактор достижения современного качества образования в условиях реализации ФГОС».**

Цель: повышение эффективности образовательного процесса через применение современных подходов к организации образовательной деятельности, непрерывное совершенствование профессионального уровня и педагогического мастерства учителя для реализации ФГОС.

- В образовательной организации работают:
- Заслуженный учитель Российской Федерации – 1;
  - Кандидат педагогических наук – 2;
  - Педагоги, награжденные нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» - 4;
  - Педагоги, награжденные Почетной грамотой Министерства образования РФ – 8;
  - Благодарность министерства образования РФ - 4
  - Педагоги, награжденные Почетной грамотой Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры – 10;
  - Педагоги, награжденные благодарственным письмом Департамента образования и



- молодежной политики ХМАО-Югры – 3;
- Педагоги, награжденные Почетной грамотой Департамента образования Администрации города Сургута – 15
  - Педагоги, награжденные Благодарственным письмом Департамента образования Администрации города Сургута – 22

**Дорожная карта реализации антикризисовой программы по повышению предметной и педагогической компетенции педагогов МБОУ СОШ №32**

<i>Мероприятие</i>	<i>Цель</i>	<i>Ожидаемый результат (продукт деятельности)</i>	<i>Инструментарий (методы, способы) для оценки полученных результатов</i>	<i>Сроки исполнения</i>	<i>Ответственный исполнитель в ОУ</i>
<p>Проведение диагностики и анализа профессиональных затруднений и дефицитов в профессиональной деятельности педагогов</p>	<p>Выявить профессиональные затруднения педагогов, сформировать индивидуальные маршруты непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов по профилю педагогической деятельности</p>	<p>Отслеживание профессионального становления педагогов на основе анализа и коррекции профессиональных затруднений. Формирование механизмов выявления профессиональных затруднений и оказания адресной помощи педагогам. Разработка методических материалов в помощь педагогам по направлениям профессиональной деятельности, вызывающих затруднения. Аналитическая справка по итогам мониторинга.</p>	<p>Анализ документации. Наблюдение. Анкетирование. Экспертная оценка материалов и учебных занятий. Самоанализ.</p>		
<p>Совершенствование системы наставничества в образовательном учреждении</p>	<p>Создание образовательного пространства для формирования индивидуальной профессиональной траектории развития</p>	<p>Совершенствование модели наставничества. Выстраивание совместно с молодым учителем его индивидуальной профессиональной траектории развития.</p>	<p>Анализ документации. Наблюдение. Анкетирование. Экспертная оценка материалов и учебных занятий. Самоанализ.</p>	<p>В течение года, 2024</p>	<p>Колысникова В.Г., заместитель директора по УВР</p>

	<p>Молодого учителя (учителя, не имеющий трудового стажа педагогической деятельности или имеющий трудовой стаж не более 3-х лет; не имеющий педагогического стажа или имеющий перерыв в педагогической деятельности сроком от 2х лет; выпускник среднего или высшего учебного заведения)</p>	<p>Обеспечение педагогического, методического и психологического сопровождения молодого учителя по освоению индивидуальной профессиональной траектории развития. Анализ и корректировка планов деятельности педагогов-наставников.</p>	<p>Наблюдение. Экспертная оценка материалов и учебных занятий. Самоанализ.</p>	<p>По отделённому плану</p>	<p>Зубова П.В., заместитель директора по УВР</p>
<p>Представление опыта педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, по теме «Эффективные формы работы»</p>	<p>Разработка и освоение форм методической деятельности, ориентированных на развитие профессиональной компетентности педагогов через оптимизацию и совершенствование профессиональной ориентации педагога в соответствии с требованиями, предъявляемыми на современном уровне развития системы образования.</p>	<p>Совершенствовать предметные знания педагогов. Провести анализ актуального уровня профессиональной компетенции педагогических кадров. Разработать оптимальную модель методической работы по повышению профессиональной компетентности педагогических кадров и профессионального взаимодействия. Способствовать повышению эффективности взаимодействия педагогов в образовательном процессе. Разработка и проведение открытых мероприятий.</p>			



<p>Методические семинары по направлению «Формирование компетенций учителя и учащегося, как средство повышения качества образования»</p>	<p>Разработка и освоение форм методической деятельности, ориентированных на развитие профессиональной компетентности педагогов через оптимизацию и совершенствование профессиональной ориентации педагога в соответствии с требованиями, предъявляемыми на современном уровне развития системы образования.</p>	<p>Совершенствование профессиональных компетенций педагогов. Расширение понятия образовательной компетенции, видов компетенций; актуализация путей повышения компетентности учителей посредством различных направлений. Способствовать повышению эффективности взаимодействия педагогов в образовательном процессе. Разработка и проведение методического семинара.</p>	<p>Наблюдение. Экспертная оценка материалов. Самонализ.</p>	<p>В соответствии с планом работы методических объединений</p>	<p>Колесникова В.Г., заместитель директора по УВР</p>
<p>Открытые мероприятия в рамках сетевого взаимодействия с МБОУ СОШ №8 имени А.Н. Сибирцева</p>	<p>Разработка и освоение форм методической деятельности, ориентированных на развитие профессиональной компетентности педагогов через оптимизацию и совершенствование профессиональной ориентации педагога в соответствии с требованиями, предъявляемыми на современном уровне развития системы образования.</p>	<p>Совершенствование профессиональных компетенций педагогов. Расширение понятия образовательной компетенции, видов компетенций; актуализация путей повышения компетентности учителей посредством различных направлений. Способствовать повышению эффективности взаимодействия педагогов в образовательном процессе.</p>	<p>В соответствии с технологическими проведенных мероприятий</p>	<p>По отдельному графику</p>	<p>Зубова П.В., заместитель директора по УВР</p>

<p>Выявление педагогов, имеющих стабильно высокие и стабильно низкие образовательные результаты</p>	<p>Выявление учителей-предметников, показывающих на протяжении последних трех лет стабильно низкие и стабильно высокие результаты обученности учащихся. Анализ итогов мониторинга качественной успеваемости по предметам.</p>	<p>Представление результатов форме аналитической справки.</p>	<p>Изучение документации</p>	<p>Январь, август, декабрь 2024</p>	<p>Зубова П.В., заместитель директора по УВР</p>
<p>Реализация программы помощи учителям-предметникам с низкими результатами, программы помощи учителям, имеющим профессиональные проблемы и дефициты</p>	<p>Оказание помощи педагогам, имеющим профессиональные затруднения (профессиональные дефициты)</p>	<p>Диагностика профессиональных дефицитов. Составление плана по коррекции затруднений педагогов. Разработка индивидуального плана профессионального развития педагогами. Организация методической работы по данному направлению.</p>	<p>Самонализ и самооценка. Анкетирование, развернутые беседы в рамках заседаний предметных кафедр по вопросу определения профессиональных затруднений по объективности оценивания образовательных результатов</p>	<p>В течение года</p>	<p>Колясникова В.Г., заместитель директора по УВР</p>
<p>Корректировка перспективного плана повышения квалификации педагогических работников</p>	<p>Оценка эффективности работы по повышению квалификации педагогических работников. Планирование и организация повышения и</p>	<p>Формирование нового качественного состояния профессиональной компетентности педагога, его интеллектуальной культуры и культуры саморазвития в условиях модернизации образования; совершенствование системы повышения квалификации,</p>	<p>Изучение документации</p>	<p>Январь, август 2024</p>	<p>Колясникова В.Г., заместитель директора по УВР</p>

<p>Обмен педагогическим опытом в форме</p>	<p>Знакомство с успешной системой работы учителя,</p>	<p>Непрерывное образование и самообразование педагогов. Повышение взаимодействия в</p>	<p>Анализ документации. Экспертиза разработок. Самонализ и</p>	<p>Еженедельно</p>	<p>Зубова П.В., заместитель директора по УВР</p>
<p>Организация курсов повышения квалификации по повышению качества образовательных результатов</p>	<p>Повышению квалификации педагогических работников. Планирование и организация повышения и</p>	<p>Формирование нового качественного состояния профессиональной компетентности педагога</p>	<p>Курсовая подготовка</p>	<p>В течение года</p>	<p>Колясников В.Г., заместитель директора по УВР</p>
<p>Корректировка плана методического сопровождения аттестации педагогических работников</p>	<p>Оказание психолого-педагогической помощи педагогическим работникам для подготовки и успешного</p>	<p>Подготовка к аттестации. Коррекция перспективного графика прохождения аттестации. Административный контроль своевременности прохождения аттестации педагогами.</p>	<p>Анализ документации. Экспертиза разработок. Самоанализ и самооценка. Наблюдение. Посещение уроков.</p>	<p>Январь, май 2024</p>	<p>Колясникова В.Г., заместитель директора по УВР</p>



посещения уроков учителей, имеющих стабильно высокие образовательные результаты	оценка оптимальности сочетания методов и приемов обучения.	педагогическом коллективе.	самооценка. Наблюдение. Посещение уроков.		
Посещение администрации уроков педагогических работников, имеющих стабильно низкие образовательные результаты, уроков молодых педагогов	Контроль за качеством преподавания учебных предметов	Повышение методического уровня педагогов при организации учебно-воспитательного процесса Позитивная динамика уровня и качества обученности	Анализ документации. Экспертиза разработок. Самоанализ и самооценка. Наблюдение. Посещение уроков.	В рамках установленного графика	Зубова П.В., заместитель директора по УВР
Посещение вебинаров семинаров по организации подготовки к проведению оценочных процедур	Повышение объективности образовательных результатов на основании независимых оценочных процедур	Организационное обеспечение комплекса мер по повышению объективности оценивания образовательных результатов	Анализ документации (отчетов, методических паспортов педагогов)	Январь – май, 2024	Колясникова В.Г., заместитель директора по УВР
Организовать проведение семинаров-практикумов, мастер-классы для освоения педагогических технологий, повышающих учебную мотивацию школьников	Повысить профессиональную грамотность учителей в работе с обучающимися, имеющими низкую мотивацию	Декада открытых уроков, каникулы школьные	Повышение профессиональной компетентности педагогических работников		Колясникова В.Г., заместитель директора по УВР
Организовать КПК по проблеме обучения школьников с	Повысить профессиональную грамотность учителей		Повышение профессиональной компетентности педагогических		Колясникова В.Г., заместитель директора по УВР

низкой мотивацией	в работе с обучающимися, имеющими низкую мотивацию		работников			Колясникова В.Г., заместитель директора по УВР
Обеспечить доступ к электронным образовательным ресурсам с банком заданий по функциональной грамотности	Повышение профессиональной компетентности педагогических работников по функциональной грамотности					Колясникова В.Г., заместитель директора по УВР
Организация взаимодействия педагогических работников по обмену опытом, как внутри школьного методического объединения, так и через представление опыта работы в городских МО	Диссеминация передового педагогического опыта					Колясникова В.Г., заместитель директора по УВР
Мониторинг профессиональной активности и профессионального роста педагогов	Получение объективных данных о, происходящих в ходе роста мастерства учителя как профессионала	Оценка общепедагогической, методической подготовки педагогических работников. Оценка результатов практической деятельности учителя.	Анализ статистических данных	Май, декабрь 2024		Зубова П.В., заместитель директора по УВР

