

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №11 с. Первомайское
Ипатовского района Ставропольского края

РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете

Протокол № 5 от 14.03.2024 г



УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ СОШ №11

с. Первомайское

Середин П.В.

**Программа антирисковых мер
по направлению
«Несформированность внутришкольной
системы повышения квалификации»**

**Программа антирисковых мер по направлению
«Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации»**

Наименование Программы	Программа профессионального развития педагогов «Успешный педагог»
Нормативно правовые основания для разработки программы	<p>- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; Федеральные государственные образовательные стандарты начального общего, основного общего и среднего общего образования. Национальный проект РФ «Образование» (на 2019-2024гг) Федеральный проект «Учитель будущего» (Национальный проект «Образование») Профессиональный стандарт Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства от 29.05.2015 № 996-р. - Устав МКОУ СОШ №11с. Первомайское</p>
Цель Программы	<p>Цель Программы : Создание к концу 2024 года модели непрерывного развития и роста уровня предметной и методической компетентности педагогических работников, формирование потребности в постоянном саморазвитии, самосовершенствовании и обмене опытом, за счет повышения педагогического мастерства, совершенствования средств, форм и методов обучения, активного внедрения в практику</p>
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> - выявить факторы, влияющие на рост предметной и методической компетенции педагогов; - дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных факторов риска; - создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию педагогов (организовать обмен опытом работы педагогов, используя разнообразные формы методической работы: семинары, мастер классы, конференции, проектная деятельность, конкурсы и др.) - повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений (планирование курсов повышения квалификации, переподготовки); - мотивировать участие педагогов в инновационной деятельности; - проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога и результативность учебно-воспитательной деятельности
Сроки реализации Программы	Апрель 2024 - декабрь 2024
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение предметной и методической компетентности педагогических работников, приобретение новых знаний и опыта. 2. Формирование модели повышения квалификации, системы обмена опытом 3. Увеличение количества педагогов - слушателей курсов ПК, участников профессиональных конкурсов, семинар, мастер-классов 4. Формирование команды учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного

	<p>движения к единой цели: повышения профессионального уровня и повышения качества образования</p>
<p>Этапы реализации Программы</p>	<p>I этап - аналитико-проектировочный: 04.2024- 05.2024 гг. Цель: Создание методической базы для реализации программы: рекомендации, обучающие и диагностические материалы. Ожидаемый результат: создание условий для качественного внедрения программы.</p> <p>II этап - практический: 05.2024 -10.2024 гг. Цель: Внедрение программы в практическую деятельность Ожидаемые результаты: Создание модели интеграции педагогов в профессию. Повышение профессиональной компетенции педагогов</p> <p>III этап - аналитико-обобщающий: 11.2022 - 12.2022 гг. Цель: Анализ, оценка, перспектива развития педагога. Оценка результативности программы.</p>
<p>Критерии оценки ожидаемых результатов</p>	<p>Признаки, параметры, на основании которых будет производиться оценка качества и эффективности реализации программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - % участия педагогов ОУ в реализации программы «Успешный педагог» - % удовлетворенности педагогов участием в программе «Успешный педагог» Увеличение: % педагогических работников с высшей квалификационной категорией; % педагогических работников с первой квалификационной категорией; доли педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства количества открытых уроков, проведенных учителями образовательной организации; количества семинаров (мастер-классов) проведенных педагогическими работниками образовательной организации; - повышение уровня профессиональных компетенций; - уровень психологического-педагогического комфорта; - создание системы профессиональной поддержки и развития педагогов на следующих уровнях: <ul style="list-style-type: none"> - личный уровень педагога (саморазвитие) - методическая поддержка и консультации на уровне рабочих групп ОУ, методического совета школы (консультации, мастер-классов) - участие педагогов в работе районных методических объединений, обмен опытом в рамках профессиональных конкурсах; - участие в сетевых и дистанционных педагогических проектах, профессиональных сообществах; - совершенствование методической работы ОУ; <p>На всех этапах будут проводиться: мониторинговые отслеживания динамики изменений; индивидуальные диагностики педагогов ОУ;</p>

	формирование «Портфолио педагога»
Ответственные лица	директор школы, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР
Порядок управления реализацией Программы	Корректировка программы осуществляется Педагогическим советом школы; Управляющим советом школы. Управление реализацией программы осуществляется директором школы

1. АНАЛИТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

2.1. Анализ факторов, влияющих на профессиональное развитие педагогов. Образовательная организация укомплектована кадрами на 100%, имеющими необходимую квалификацию для решения задач, определенных основной образовательной программой образовательной организации, способными к инновационной профессиональной деятельности.

Требования к кадровым условиям включают: укомплектованность образовательной организации педагогическими, руководящими и иными работниками; уровень квалификации педагогических и иных работников образовательной организации; непрерывность профессионального развития педагогических работников образовательной организации, реализующей образовательную программу основного общего образования.

Кадровое обеспечение реализации основной образовательной программы НОО, ООО, СОО

Банк данных педагогических работников

Предмет	ФИО	Количество часов (или ставка)	Образование	Аттестация (в каком году проведена, какая категория присвоена)	Курсы повышения квалификации по данному предмету (указать год)	В каких классах преподает
География Физика	Середин Павел Викторович	10 4	высшее	2023, сзд	2023	5-11 7,8
Математика Информатика Вероятность и статистика Физика	Сулима Андрей Анатольевич	24 5 5 3	Среднее профессиональное	2020, сзд	2022 2023 2023	7-11 7-11 7-11 9
История Обществознание ОДН КНР История Ставрополья ОРКСЭ Спецкурс	Батищева Лариса Викторовна	14,5 12 2 4 1 1,5	высшее	2022, сзд	2021 2021 2024	5-11 6-11 5-6 5-11 4 5-8
Физика Химия Астрономия Биология	Тарала Юрий Геннадьевич	4 6 1 2	высшее	2022, сзд	2022 2024	10-11 8-11 11 10-11
Русский язык Литература Инд.проект	Гапонова Наталья Ивановна	7 13 1	высшее	2023, сзд	2023	9-11 9-11 10
технология ИЗО Физическая культура	Трускавина Галина Ивановна	11 4 2	Среднее профессиональное	2020,сзд	2020	4-11 4-7 4
Физическая культура ОБЖ	Устаев Рашид Мерзеферович	21 1 ст	среднее профессиональное	б/к	2023 2024	5-11 5-11
Русский язык Литература Музыка	Долженко Людмила Алексеевна	11 6 5-8	высшее	б/к	2022	5-6 5-6 5-8

Биология	Кривко Зоя Николаевна	7	Среднее профессиональное	2022, сзд	2022 2023	5-9
начальные классы	Панина Ксения Юрьевна	21	студент			1
начальные классы	Захарченко Светлана Анатольевна	23	высшее	2020, сзд	2021	2
начальные классы	Школдыченко Елена Васильевна	21	Среднее профессиональное	2022, сзд	2023	3
Русский язык Литература	Зивенко Людмила Ивановна	3 2	высшее	2023,сзд	2023	8 8
английский язык	Яхно Надежда Юрьевна	27	высшее	2022, сзд	2024	2-11
Русский язык Литература Начальные классы	Харченко Марина Алексеевна	4 2 15	Среднее профессиональное	б/к	2024	7

Педагогический коллектив школы представляет собой сбалансированное сочетание опытных педагогов, обладающих высоким профессиональным уровнем и молодых учителей. Школа укомплектована педагогическими кадрами полностью. В настоящее время в ней работают 15 педагогических сотрудников.

В их числе награждены:

- Нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения РФ» - 1 человек
- «Почетный работник общего образования РФ» - 1 человек
- Почетными грамотами МО СК - 3 человек

Качественный состав работников по возрасту.

до 25 лет	25-30 лет	30-35 лет	35-40 лет	40-45 лет	45-50 лет	50-55 лет	55-60 лет	60-65 лет
1	1	1	1	1	2	2	3	3

Средний возраст педагогического коллектива школы составляет 54 года.

Качественный состав работников по возрасту по специальностям

Предмет	Всего	До 25 лет	%	25-40	%	40-55	%	55-60	%
Биология, химия	2					2	100		
Обществознание, история	1					1	100		
География	1							1	100
Иностранный язык	1			1	100				
Физика	3					2	67	1	33
Математика, информатика	3	1	33	1	33	1	34		
ОБЖ, физическая культура	1			1	100				
Русский язык и литература	4			2	50	1	25	1	25
Технология	1							1	100
Учителя начальных классов	2			1	50			1	50

Проведенный анализ закрепленности молодых педагогов за последние три года показал следующее:

№п/п	Общее кол-во прибывших молодых педагогов			Общее кол-во выбывших молодых педагогов		
	2021/2022 уч.год	2022/2023 уч.год	2023/2024 уч.год	2021/2022 уч.год	2022/2023 уч.год	2023/2024 уч.год
1	1	2	2	0	0	1

Опираясь на результаты мониторинга, администрация школы планирует осуществлять распространение педагогического опыта на разных уровнях через семинары, научно-практические конференции, конкурсы профессионального мастерства, что позволит в системе вести работу по повышению профессионального мастерства учителей. Педагоги изучают теоретические вопросы и отрабатывают их на практике в рамках работы методического и педагогического советов школы

2.2. Анализ потенциала перехода школы в эффективный режим работы. Необходимость разработки Программы профессионального развития педагогов возникла в связи с возросшей потребностью в педагогических кадрах, «старением» и «профессиональным выгоранием» учителей, отсутствием подготовленных узких специалистов. Непрерывное обновление компетенций педагогических кадров на современном этапе развития системы образования становится залогом успеха в решении задач, сформулированных в Федеральных образовательных стандартах на уровне общего образования. Актуальность создания программы переменами, происходящими в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно- теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне района. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта. Проведенный анализ позволяет оценить, что внешние возможности и риски не являются определяющими в развитии образовательной системы школы. Стратегия развития ориентирована на внутренний потенциал развития школы и инновационные технологии управления и обучения

2. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Результатом входного внешнего и внутреннего мониторинга основных школьных процессов стало выявление следующей проблемы:

«Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации».

Перед школой поставлена следующая цель: Создание к концу 2024 года модели непрерывного развития и роста уровня методической компетентности педагогических работников, формирование потребности в постоянном саморазвитии, самосовершенствовании и обмене опытом, за счет повышения педагогического мастерства, совершенствования средств, форм и методов обучения, активного внедрения в практику.

Задачи:

- выявить факторы, влияющие на рост предметной и методической компетенции педагогов;
- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных факторов риска;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию педагогов (организовать обмен опытом работы педагогов, используя разнообразные формы методической работы: семинары, мастер-классы, конференции, проектная деятельность, 11 конкурсы и др.) -повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений (планирование курсов повышения квалификации, переподготовки), освоение специфических подходов, технологий, методов и приемов обучения учащихся, в том числе с рисками образовательной неуспешности (неуспевающих, с девиантным поведением, неродным русским языком, ОВЗ и т. д.);
- мотивировать участие педагогов в инновационной деятельности; -совершенствовать работы педагогического наставничества;
- проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога и результативность

учебно-воспитательной деятельности (формирование портфолио)

Решение этих задач должно привести к следующим планируемым результатам:

-Повышение уровня методической компетентности педагогических работников. • Приобретение педагогами новых знаний и опыта.

-Формирование команды учителей с налаженными личными взаимоотношениями, ориентация профессионального развития педагогов на улучшение образовательных результатов обучающихся школы;

Главными принципами модели профессионального роста являются: индивидуализация и непрерывность профессионального развития. Индивидуализация предполагает выявление актуальных профессиональных дефицитов и потребностей педагога с учетом образовательных особенностей школы, ее образовательной программы. Для профессионального развития педагога важно наличие индивидуального плана, который он составляет самостоятельно или с помощью наставника (тьютора), ориентируясь на разнообразие доступных ему возможностей.

Непрерывность процесса профессионального развития педагога осуществляется через систему дополнительного профессионального образования (курсовую и межкурсовую подготовку), систему методической работы, постоянное профессиональное взаимодействие (в профессиональных обучающихся сообществах учителей) и самообразование.

Все вышеизложенное должно повлиять на качество образования в школе в лучшую сторону. Модель профессионального развития педагогов содержит несколько основных элементов: управленческая команда, разрабатывающая стратегию развития образовательной организации и формирующая запрос на профессиональное развитие учителей; педагог или команда совместного профессионального развития учителей; площадки общей практики и совместного педагогического исследования (группы учеников, классы, занятия внеурочной деятельности, работа с родителями и т.д.) площадки представления полученного опыта (методические встречи, семинары, конференции, мастер-классы, открытые уроки, на которых педагоги, группы педагогов представляют результаты проведенных совместных педагогических исследований, обмениваясь таким образом успешными практиками; источники ресурсов профессионального развития.

Непрерывный (циклический) характер профессионального роста педагога представляет собой следующие этапы:

1. Диагностика профессиональных дефицитов учителя, формирование запроса на информационные и методические ресурсы.
2. Выбор ресурсов (использование внутренних возможностей ОУ, внешних возможностей (организации, предоставляемые услуги повышения квалификации и профессионального роста: очные, очно-заочные, дистанционные).
3. Формирование индивидуального плана профессионального развития
4. Повышение профессиональной квалификации. Спецификой модели является участие в повышении квалификации, обеспечивающее освоение педагогом специальных педагогических компетенций для работы с разными группами обучающихся (учителя 12 помимо предметной подготовки и освоения новых педагогических технологий получают знания и умения в области психологии, дефектологии, логопедии, учатся медиации и т.д.)
5. Адаптация и использование новых практик, технологий. Изменение обычной практики преподавания
6. Обмен опытом
7. Диагностика работы педагога (результат) Такая последовательность этапов, или шагов, в цикле профессионального развития не только обеспечивает целенаправленное повышение профессиональной квалификации отдельного педагога, но и создает основу для повышения педагогического потенциала всего педагогического коллектива, неразрывно связана с улучшением образовательных результатов

Дорожная карта реализации антирисковой программы

№	Задача	Содержание основных мероприятий	Сроки выполнения	Показатели реализации	Ответственные
1	Выявить факторы, влияющие на рост методической компетенции педагогов; дифференцированно и целенаправленно	Выявление профессиональных затруднений, запросов и потребностей педагогов путем анкетирования.	30.03.2024	Уровень педагогических компетенций. Доля педагогических работников, прошедших тестирование по	Заместитель директора по УВР

	планировать методическую работу на основе выявленных			уровню педагогических компетенций	
2	факторов риска	Организация	30.03.2024	Количество	Заместитель
		наставничества: учитель-учитель (в предметных сферах, в сфере использования новых технологий, в сфере использования ИКТ)		(доля) педагогов, вовлеченных в наставничество	директора по УВР, ШМО
3		Создание (корректировка) плана-графика повышения квалификации и переподготовки педагогических и руководящих работников	30.03.2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в график курсовой подготовки	Заместитель директора по УВР, МС
4		Планирование работы, отслеживание графиков курсовой подготовки.	30.05.2024 25.12.2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в график курсовой подготовки	Заместитель директора по УВР
5		Создание модели профессионального роста педагогов "Школы успешного педагога" 1. Формирование перечня приоритетных тем методического сопровождения в соответствии с выявленными профессиональными затруднениями и потребностями в профессиональной деятельности. 2. Составление плана занятий "Школы успешного педагога" Тематика: психологопедагогические аспекты работы со слабомотивированными детьми, билингвами, детьми ОВЗ; - разработка рабочих программ по предмету; - подходы к организации контрольнооценочной деятельности; -особенности организации внеурочной деятельности; - приёмы работы по достижению метапредметных результатов; - организация работы с использованием технологий обучения в сотрудничестве,	15.09.2024 25.12.2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в мероприятие	Заместитель директора по УВР, члены МС

		технологий развития функциональной грамотности; - психофизиологические и половозрастные особенности школьников особенности образовательной; - особенности образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС; - индивидуально-дифференцированный подход в обучении воспитании.			
6	Повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей затруднений, достижений (планирование курсов повышения квалификации, переподготовки), освоение специфических подходов, технологий, методов и приемов обучения учащихся , в том числе с рисками образовательной неуспешности (неуспевающих, с девиантным поведением, неродным русским языком, ОВЗ и т. д.)	Обучение педагогов на курсах повышения квалификации.	30.03.2024 25.12.2024	Количество (доля) педагогов, прошедших обучение на курсах повышения квалификации	Заместитель директора по УВР
7	курсов повышения квалификации, освоение специфических подходов, технологий, методов и приемов обучения учащихся , в том числе с рисками образовательной неуспешности (неуспевающих, с девиантным поведением, неродным русским языком, ОВЗ и т. д.)	Прохождение процедуры аттестации, с целью присвоения квалификационных категорий.	30.03.2024 25.12.2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в процедуру аттестации	Заместитель директора по УВР
8	Формирование системы обмена опытом	Участие педагогов в РМО, МС	30.03.2024 25.12.2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в работу РМО, МС	Заместитель директора по УВР
9		Организация работы педагогов по самообразованию Выбор тематики и направлений самообразования, разработка (корректировка) планов по самообразованию	30.03.2024 25.12.2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в работу ШМО	Заместитель директора по УВР
10		Работа в малых творческих группах с презентацией	30.03.2024 25.12.2024	Количество (доля) педагогов,	Заместитель директора по УВР

	педагогических достижений		вовлеченных в работу творческих групп	
11	Проведение открытых уроков, открытых внеклассных мероприятий по предмету (обсуждение, круглые столы)	30.03.2024 25.12.2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в проведение мероприятий	Заместитель директора по УВР, члены МС
12	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года» и "Классный руководитель".	30.03.2024 25.12.2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в мероприятие	Заместитель директора по УВР
13	Фестиваль педагогических идей для распространения педагогического опыта продвинутых педагогов	25.10. 2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в мероприятие	Заместитель директора по УВР
14	Мастер-классы по внедрению новых педагогических технологий	30.03.2024 25.12.2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в работу ШМО	Заместитель директора по УВР
15	Оформление банка инновационного опыта	30.03.2024 25.12.2024	Результативность участия в проекте «500+».	Заместитель директора по УВР