**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 15**

**х. Садовый Минераловодского района**

|  |  |
| --- | --- |
| **Принято на заседании Педагогического совета МКОУ СОШ № 15 х. Садовый Минераловодского района, протокол № 4 от 30.01.2025 г.** | **Утверждено приказом директора МКОУ СОШ № 15 х. Садовый Минераловодского района** **от 02.02.2025 г.****№ 45/1**  |

**Программа антирисковых мер**

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

**2025 год**

Содержание

1. [Цель и задачи реализации программы](#bookmark20)
2. Целевые показатели (индикаторы достижения цели)
3. [Сроки и этапы реализации программы](#bookmark36)
4. [Меры и мероприятия по достижению цели и задач](#bookmark40)
5. [Ожидаемые конечные результаты реализации программы](#bookmark52)
6. [Исполнители](#bookmark60)
7. Приложение. Дорожная карта реализации программы
8. Цель и задачи реализации программы

**Цель**: создание 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 профессиональными компетенциями; совершенствования педагогических технологий и внедрения современных технологий обучения.

**Задачи программы:**

1. Выявить профессиональные затруднения педагогов в образовательном процессе

2. Организовать мероприятия по обмену опытом, в том числе взаимопосещение уроков.

3. Повысить ИКТ-компетентность педагогов.

4. Обеспечить активное участие педагогов в реализации методических мероприятий, направленных на совершенствование педагогических компетенций.

5. Обеспечить представление педагогического опыта учителей (в том числе участие в конкурсах профессионального мастерства).

6. Увеличить долю учителей, вовлеченных в систему наставничества.

1. Целевые индикаторы и показатели программы

Довести:

* долю педагогических работников с первой и высшей квалификационными категориями до 70 %;
* посещение уроков внутри образовательного учреждения до100 %.
* количество педагогов, использующих современные педагогические технологии, включая ИКТ до 100%;
* количество педагогов, участвовавших в семинарах, вебинарах, до 100 %;
* количество педагогов представивших свой педагогический опыт до 80 %;
* количество учителей, вовлеченных в систему наставничества, до 30%;
* количество учителей, прошедших курсы повышения квалификации, соответствующие их профессиональным потребностям до 100 %.

**Методы сбора и обработки информации:**

1. собеседование;

2. диагностика;

3. самоанализ;

4. оценочные листы уроков и внеклассных занятий;

5. аналитические справки;

6. изучение и анализ документации (школьной, педагогической, ученической); 7. наблюдение;

8. устный опрос (интервьюирование, собеседование);

9. письменный опрос (анкетирование, тестирование, письменный экзамен); 10. метод экспертных оценок и т.д.;

10. посещение уроков и мероприятий.

1. Сроки и этапы реализации программы

Сроки реализации антирисковой программы:

февраль 2025 года – февраль 2025 года.

1. Меры и мероприятия по достижению цели развития

Достижению поставленной цели и задач антирисковой программы школы будут способствовать следующие мероприятия:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Меры | Мероприятия | Целевые показатели | Ответственный |
| Проведение мониторинга кадровых потребностей и внутренних резервов. | Актуализация штатного расписания. | Введена в штатное расписание должность логопеда. | Директор |
| Диагностика профессиональных дефицитов.  | Формирование банка данных о кадровом потенциале педагогов школы. | Подбор кадров, заключение трудового договора.  | Директор  |
| Мотивация педагогов школы на дополнительную специализацию через профессиональную переподготовку. | Прохождение дополнительной профессиональной переподготовки с выявленными профессиональными дефицитами.  | Организация прохождения профессиональной переподготовки по должности учитель, профессиональная переподготовка по должности педагог дополнительного образования.  | Директор |
| Привлечение учителей из других учреждений за счет внедрения практик сетевого взаимодействия.  | Подбор кадров. | Дистанционное обучение английскому языку через платформу «Сферум». | Директор  |
| Модернизация школьной модели методической работы. | Выбор и апробация управленческих механизмов, используемых в работе с педагогическим коллективом.Практико-ориентированные формы работы: 1.защита дистанционных проектов 2.вебинары 3.сайт учителя в Интернете; 4.сетевое сообщество педагогов 5.научно-методические конференции; 6.мастер-классы; 7.конкурсы профессионального мастерства (различной тематики и направленности). |  Проведение единого методического дня по теме «Преодоление школьной неуспешности обучающихся. Формы и методы работы».   | Заместитель директора по учебно- воспитательной работе |
| Мониторинг профессиональных компетенций учителей. | Выявление профессиональных затруднений, запросов и потребностей педагогов.Организация отчетов- выступлений по итогам курсовой подготовки.  | Создание (корректировка) плана-графика повышения квалификации и переподготовки педагогических и руководящих работников. | Заместитель директора по учебно- воспитательной работе Педагог-психо-лог |
| Организация повышения профессионального мастерства через курсы повышения квалификации педагогов-предметников, работающих с детьми ОВЗ. | Изучение и подбор курсов по инклюзивному образованию для педагогов.  | Мониторинг прохождения и результатов курсовой подготовки 80% педагогов прошли курсы повышения.  | Заместитель директора по учебно- воспитательной работе |
| Вовлечение большей доли учителей в систему наставничества. | Оказание адресной методической помощи учителям по преодолению профессиональных затруднений. | Разработка положения о наставничестве, назначение учителей наставниками.  | Директор  |
| Привлечение в школу молодых специалистов. | Формирование банка настоящих и перспективных потребностей педагогических специальностей. | Заключение трудового договора.  | Директор  |
| Создание банка данных обучающихся с высокой учебной мотивацией. | Диагностика обучающихся. Собеседования с учителями- предметниками.Составление списка обучающихся. |  | Заместитель директора по учебно- воспитательной работеПедагог-психо-лог |
| Создание банка данных обучающихся, имеющих низкий уровень учебной мотивации. | Диагностика обучающихся. Собеседования с учителями- предметниками.Составление списка обучающихся. |  | Заместитель директора по учебно- воспитательной работеКлассные руководителиПедагог-психо-лог |
| Выявление причины снижения успеваемости обучающихся. | Формирование списков обучающихся группы риска школьной неуспешности.  Создание комфортных условий для реализации личностного потенциала на уроках и занятиях дополнительного образования.  | Организация профориентационной работы. | Заместитель директора по учебно- воспитательной работеУчителя-предметники Классные руководители |
| Выявление причин учебных затруднений обучающихся и организацияработы по их преодолению. | Ежеурочный мониторинг: анализ и систематизация ошибок, допускаемых учениками в устных ответах и письменных работах; контроль усвоения материала; проверка в ходе урока степени понимания обучающимися основных элементов излагаемого материала; дополнительные занятия по индивидуальному плану в летний период. | 100 % выпускников 9-го,11-го классов получили аттестаты в основной период. | Учителя-предметники Классные руководители |
| Организация взаимодействия с педагогическими учебными заведениями. | Организация профориентационной работы. | Посещение Аграрного университета, СКФУ, колледжа дизайна, медицинского колледжа. | Классные руководители |

1. Ожидаемые конечные результаты реализации программы

Ожидаемые результаты:

1. Организованная эффективная методическая работа с выявленными профессиональными дефицитами педагога;

2. Обеспечение условий для повышения уровня профессиональной компетенции педагогических работников и мотивация педагогов к самообразования.

3. Повышение предметной и методической компетентности педагогических работников.

1. Исполнители

 Администрация школы: директор, заместители директора по УВР; руководители школьных методических объединений, учителя-предметники, педагог-психолог.

1. **Дорожная карта реализации программы антирисковых мер**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Задача** | **Мероприятие** | **Сроки** **реализации** | **Показатели** **реализации** | **Ответственные** | **Участники** |
| 1. Повышение качества профессионального взаимодействия в педагогическом коллективе.
 | Диагностика профессиональных педагогических затруднений с целью формирования направлений педагогического взаимодействия. | Февраль 2025 г. | Доля педагогов, испытывающих профессиональные затруднения и включенных в профессиональное взаимодействие. | Заместитель директора по УВР | Педагоги |
| Участие в едином методическом дне. | Апрель 2025 г.,ноябрь 2025 г. | Доля педагогов, представивших свой опыт на открытых уроках и внеурочных занятиях. | Заместитель директора по УВР | Педагоги |
| Заседание методического совета школы по теме «Актуализация школьной модели методической службы». | Май 2025 г. | Доля учителей, вовлеченных в работу методической службы школы. | Заместитель директора по УВР | РуководителиШМО |
| Организация взаимопосещения уроков с последующим самоанализом и анализом. | В течение года | Доля педагогов, использующих положительный опыт учителей, применения новых педагогических технологий; повысивших уровень предметной и методической компетентности. | Заместитель директора по УВР, руководители ШМО | Руководители ШМО, педагоги |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2. Организация мониторинга типичных профессиональных затруднений учителей школы. | Проведение педагогами (прошедшими курсовую подготовку) семинаров, обучающих тренингов, мастер- классов. | Октябрь, ноябрь 2025 г. | Доля учителей, нуждающихся в профессиональном сопровождении после прохождения КПК. | Заместитель директора по УВР | Руководители ШМО, педагоги |
| Разработка индивидуального образовательного маршрута. | Сентябрь 2025 г. | Доля учителей, имеющих индивидуальные образовательные маршруты. | Заместитель директора по УВР, руководители ШМО | Руководители ШМО, педагоги |
| Организация собеседования по корректировке индивидуальных программ профессионального развития педагогов после прохождения курсов повышения квалификации. | Декабрь 2025 г. | Доля педагогов, демонстрирующих положительную динамику профессиональных затруднений после прохождения КПК, соответствующие их профессиональным потребностям. | Заместитель директора по УВР | Руководители ШМО, педагоги |
| 3.Увеличение доли учителей, вовлеченных в систему наставничества. | Проведение мониторинга выявления потребности в наставнике. | Август 2025 г.  | Доля учителей, вовлеченных в систему наставничества. | Заместитель директора по УВР | Педагоги |
| Корректировка программы наставничества. | До 05.09.2025 г. | Заместитель директора по УВР | Руководители ШМО, педагоги |