

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 15

х. Садовый Минераловодского района

Согласовано на заседании
Общешкольного
родительского комитета
МКОУ СОШ № 15
х. Садовый
Минераловодского района
(протокол от 29.01.2025 г.
№ 1)

Принято на заседании
Педагогического совета
МКОУ СОШ № 15
х. Садовый
Минераловодского района
(протокол от 30.01.2025 г.
№ 4)

Утверждено
приказом директора
МКОУ СОШ № 15
х. Садовый
Минераловодского района
от 02.02.2025 г. № 45/1
Л. В. Антошук



**Программа антирисковых мер
«Недостаточная предметная
и методическая компетентность
педагогических работников»**

2025 год

Содержание

№ п/п	Разделы	Страницы
1.	Цель и задачи реализации программы	3
2.	Целевые показатели (индикаторы достижения цели)	3 - 4
3.	Сроки и этапы реализации программы	4
4.	Меры и мероприятия по достижению цели и задач	4 - 7
5.	Ожидаемые конечные результаты реализации программы	7 - 8
6.	Исполнители	8
7.	Приложение. Дорожная карта реализации программы	9 - 11

1. 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 в целях оказания адресной методической помощи.
2. Организовать мероприятия по обмену опытом, в том числе взаимопосещение уроков.
3. Обеспечить активное участие педагогов в реализации методических мероприятий, направленных на повышение квалификации и совершенствование педагогических компетенций (в том числе участие в конкурсах профессионального мастерства).
4. Увеличить долю учителей, вовлеченных в систему наставничества.
5. Повышение уровня квалификации учителей.

2. Целевые показатели (индикаторы достижения цели)

Довести:

- долю педагогических работников с первой и высшей квалификационными категориями до 70 %;
- посещение уроков внутри образовательного учреждения до 100 %.
- количество педагогов, использующих современные педагогические технологии, включая ИКТ до 100%;
- количество педагогов, участвующих в семинарах, вебинарах, до 100 %;
- количество педагогов представивших свой педагогический опыт до 30 %;
- 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.

3. Сроки и этапы реализации программы

Сроки реализации антирисковой программы:
февраль 2025 года – февраль 2026 года.

4. Меры и мероприятия по достижению цели и задач программы

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.	Анкетирование учителей предметников	Подбор кадров, заключение трудового договора.	Педагог-психолог
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, семинары муниципального, краевого уровня, федерального; 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	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе Педагог-психолог

		работников.	
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

5. Ожидаемые конечные результаты реализации программы

Ожидаемые результаты:

1. Организованная эффективная методическая работа с выявленными профессиональными дефицитами педагогов;
2. Обеспечение условий для повышения уровня профессиональной компетенции педагогических работников и мотивация педагогов к самообразования.
3. Повышение предметной и методической компетентности педагогических работников.

6. Исполнители

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

**7. Дорожная карта реализации программы антирисковых мер
«Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников»**

Задача	Мероприятие	Сроки реализации	Показатели реализации	Ответственные	Участники
1.Выявить профессиональные затруднения педагогов в образовательном процессе	Диагностика профессиональных педагогических затруднений с целью формирования направлений педагогического взаимодействия.	Февраль 2025 г.	Доля педагогов, испытывающих профессиональные затруднения и включенных в профессиональное взаимодействие уменьшится на 15 %.	Заместитель директора по УВР, педагог-психолог	Педагоги
	Единый методический день.	Апрель 2025 г., ноябрь 2025 г.	Доля педагогов, представивших свой опыт на открытых уроках и внеурочных занятиях увеличится на 15 %.	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	Руководители ШМО
	Взаимопосещение уроков с последующим самоанализом и анализом.	Март-апрель 2025 г.,	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.Организовать мероприятия по обмену опытом, в том числе взаимопосещение уроков.	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
	Взаимопосещение уроков с последующим самоанализом и анализом.	Сентябрь-октябрь 2025 г.	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

3. Обеспечить активное участие педагогов в реализации методических мероприятий, направленных на повышение квалификации и совершенствование педагогических компетенций (в том числе участие в конкурсах профессионального мастерства).	Групповая консультация для педагогов, аттестующихся на соответствие занимаемой должности и для установления квалификационной категории «Нормативно-правовая база и методические рекомендации по вопросу аттестации»	2-я неделя сентября, 2025 г.	Доля педагогов, аттестующихся на соответствие занимаемой должности и для установления квалификационной категории	Заместитель директора по УВР	Педагоги
	Методический семинар «Методическое сопровождение педагогов при формировании мотивации к участию в конкурсах профессионального мастерства»	Октябрь, 2025 г.	Доля педагогов, использующих положительный опыт учителей, участвующий в конкурсах педагогического мастерства различного уровня.	Заместитель директора по УВР, победитель ПНПО, участники конкурсов «Учитель года» и «Воспитать человека»	Педагоги
Педагоги 4. Увеличение доли учителей, вовлеченных в систему наставничества.	Анализ потребности в организации наставничества, при необходимости, создание наставнических пар.	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