

Рассмотрено и рекомендовано к
утверждению на заседании
Педагогического совета.
Протокол № 4
«11» марта 2022 года



Программа антирисковых мер
«Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации»
МБОУ «Кураловская СОШ»

1.	Наименование программы	Антирисковая программа «Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации»
2.	Цель программы	Создание системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение качества образования в МБОУ «Кураловская СОШ» за счет повышения педагогического и профессионального мастерства и овладения современными профессиональными компетенциями.
3.	Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Совершенствовать систему кадрового обеспечения, обеспечивающую повышение уровня компетентности педагогического коллектива 2. Обеспечить диагностику профессиональных дефицитов педагогических кадров и управленческой команды ОО. 3. Создать условия для повышения профессиональной (предметной и методической) компетентности педагогических кадров и профилактики профессионального выгорания сотрудников; 4. Создать условия для внедрения инновационных форм и технологий работы педагогов.
4.	Целевые индикаторы и показатели программы	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Доля педагогических работников (молодые педагоги и 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; ➤ Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации или переподготовку по программам дополнительного профессионального образования от общего числа педагогических работников ОО за 3 года; ➤ Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию; ➤ Доля педагогических работников, членами жюри ВСОШ муниципального уровня, руководителями и членами проблемных групп муниципальных методических объединений, от общего числа педагогических работников ОО; ➤ Доля педагогов, прошедших независимую оценку профессиональных компетенций; ➤ Доля педагогов, для которых разработан и реализуется индивидуальный план развития; ➤ Доля педагогов, вовлеченных в инновационную деятельность; ➤ Количество учебных занятий, посещенных в рамках административного контроля; ➤ Наличие нормативной правовой базы ОО по функционированию внутришкольной оценки качества образования; ➤ Количество открытых уроков, проведенных учителями образовательной организации;
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Количество семинаров, проведенных педагогическими работниками образовательной организации; ➤ Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства
5.	Методы сбора и обработки информации	Наблюдение, анализ, мониторинг, изучение и анализ документов, самооценка и самообследование

6.	Сроки и этапы реализации проекта	<p>Февраль 2022 года</p> <p>1 этап (февраль - март 2022) Аналитико-проектировочный: определение мероприятий (Комплекса мер), показателей, индикаторов и сроков исполнения мероприятий программы.</p> <p>2 этап (апрель 2022 - декабрь 2022 гг.) Реализующий: реализация Комплекса мер, направленных на развитие школы; промежуточный контроль реализации Программы;</p> <p>3 этап (январь 2023 г.) Аналитико-обобщающий: подведение итогов, осмысление результатов реализации программы; оценка эффективности программы на основе индикаторов и показателей успешности выполнения.</p>
7.	Меры / мероприятия по достижению цели и решению задач	<p>. Анализ профессиональных дефицитов и план по их устранению.</p> <p>Участие в курсах повышения квалификации, профессиональной переподготовке, краткосрочном повышении квалификации (вебинары, семинары, конференции) по профилю выявленных профессиональных дефицитов и развития педагогов в области современных образовательных технологий.</p> <p>1. Совершенствование системы педагогического наставничества и сопровождения.</p> <p>1 Организация сетевого взаимодействия ОО с закрепленной школой-наставником .</p> <p>2 Формирование внутрикорпоративного пространства с целью транслирования и обмена педагогического опыта (заседания ШМО, методического совета, педагогического совета, проведение школьных семинаров и практикумов, мастер-классов, открытых уроков, взаимопосещение уроков и др.)</p> <p>3 Заполнение карт профессионального роста педагогами на основе самоанализа своей деятельности</p> <p>4 Мониторинг соответствия нормативно-правовой базы ВСОКО всем требованиям законодательства всфере образования.</p>
8.	Ожидаемый результат реализации программы	<p>1. Повышение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации или переподготовку по программам дополнительного профессионального образования на 10%;</p> <p>2. Сохранение 100% доли педагогических работников (молодые педагоги и не имеющие опыта работы по профилю), вовлеченных в различные формы наставничества, поддержки и сопровождения в первые три года работы в ОО.</p>
		<p>3. Повышение доли педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию на 5 % от общего числа педагогов.</p> <p>4. Повышение доли педагогических работников, являющихся экспертами ОГЭ, ЕГЭ, членами жюри ВсОШ муниципального уровня, руководителями и членами проблемных групп муниципальных методических объединений на 5%;</p> <p>5. Повышение доли педагогов, прошедших независимую оценку профессиональных компетенций на 5%;</p> <p>6. Повышение доли педагогов, вовлеченных в инновационную деятельность на 5%;</p> <p>7. Повышение доли педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального</p>

	<p>мастерства на 5%.</p> <p>8. Заключены соглашения о сетевом взаимодействии между ОО.</p> <p>Нормативно-правовая базы ОО по функционированию внутришкольной оценки качества образования соответствует всем требованиям законодательства в сфере образования</p>
--	--

Исполнители	Управленческая команда школы, педагогический коллектив
--------------------	--

I. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Повышение эффективности образования, конкурентоспособности обучающегося напрямую зависит от профессионального уровня педагога. Профессионализм работы педагога обеспечивает формирование качественно новой системы образования, является одним из ключевых условий развития обучающихся, их успешной социализации. Актуальность данного направления обусловлена обновленными целями системы российского образования, которые повышают традиционные и создают новые требования к качеству педагогических работников, к уровню профессиональной педагогической деятельности в целом

1. Качественный и количественный состав педагогического коллектива МБОУ «Кураловская СОШ»

По уровню образования:

Высшее	Высшее непедагогическое	Среднее специальное или среднее профессиональное
16	16	2

По стажу работы:

Учебный год/стаж	До 5 лет		5-10 лет	10-20 лет	Свыше 20 лет	Всего
	Всего	Из них, молодые педагоги				
2021-2022 учебный год	2 / 11%	2 / 11%	1/5%	10/55%	5/27%	18

По уровню квалификации:

Высшая квалификационная категория	Первая квалификационная категория	Соответствие	Без категории
-	8 / 44 %	8 / 44%	2/ 11%

Наличие ведомственных и отраслевых наград у педагогов МБОУ «Кураловская СОШ»:

Награды и грамоты	Всего
--------------------------	-------

Отличник просвещения	1 чел.
Отличник народного образования	1 чел.
Награждены Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ	1 чел.

1. Анализ целевых показателей программы:

Для достижения целей антирисковой программы был проведен анализ целевых показателей и определены их плановые значения

№ п/п	Наименование целевого показателя	Значение показателя	
		Текущее (март 2022 год)	План (январь 2023 год)
1.	Доля педагогических работников (молодые педагоги и 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	100%	100%
2.	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации или переподготовку по программам дополнительного профессионального образования от общего числа педагогических работников ОО за последние 3 года	90%	100 %
3.	Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию	44 %	50%
4.	Доля педагогических работников, являющихся экспертами ОГЭ, ЕГЭ, членами жюри ВсОШ муниципального уровня, руководителями и членами проблемных групп муниципальных методических объединений, от общего числа педагогических работников ОО	16 %	21%
5.	Доля педагогов, прошедших независимую оценку профессиональных компетенций;	%	не менее 40%
6.	Доля педагогов, для которых разработан и реализуется индивидуальный план развития	15%	25%
7.	Доля педагогов, вовлеченных в инновационную деятельность	17 %	22 %
8.	Количество учебных занятий, посещенных в рамках административного контроля	35	55
9.	Количество семинаров, проведенных педагогическими работниками образовательной организации;	1	5
10.	Доля педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	4	10
11.	Наличие нормативной правовой базы ОО по функционированию внутришкольной оценки качества образования	Да	Да

2. План мероприятий (дорожная карта) по достижению цели и задач антирисковой программы

Задача	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Участники
Совершенствовать систему кадрового обеспечения, обеспечивающую повышение уровня компетентности педагогического коллектива	1. Анализ кадрового состава педагогических работников 2. Формирование архива резюме потенциальных сотрудников	Май-июль, 2022 год	Директор,	Заместители директора по УР
Обеспечить диагностику профессиональных дефицитов педагогических кадров и управленческой команды ОО	1. Участие в онлайн-диагностике дефицитов методической компетентности педагогических работников	Апрель, 2022 год	Заместитель директора по УР руководители ШМО	Педагогические сотрудники и
Создать условия для повышения профессиональной (предметной и методической) компетентности педагогических кадров и профилактики профессионального выгорания сотрудников	1. Участие в курсах повышения квалификации по программам «Школа современного учителя», «Современные механизмы управления образовательной организацией», «Обучение экспертов по проверке работ итогового сочинения», «Учет результатов ГИА...», «Цифровая образовательная среда», ДОТ в обучении») и другие. 2. Педсовет с элементами тренинга по теме «Факторы риска профессиональной деформации личности педагога. Профилактика и коррекция» 3. Участие в вебинарах и семинарах по проблемам качества преподавания предметов, в т.ч. вебинарах ФИОКО и «Институт развития образования» 4. Создание банка данных «Карты профессионального роста педагогов» 5. Установочный педсовет и методсовет. Приоритеты и направления деятельности в 2022-2023 учебном году. Неделя наставничества	Январь – Декабрь 2022 год Март, 2022 год Январь – Декабрь 2022 год Май-июнь 2022 года Август, 2022 год Февраль, 2022 год	Заместитель директора. Заместитель директора Заместитель директора	Административная команда, педагогические сотрудники Административная команда, педагогические сотрудники

	<p>Проведение тематических заседаний ШМО, проведение предметных недель, . Взаимопосещение уроков педагогами с последующим анализом и самоанализом</p> <p>9. Мониторинг соответствия нормативно-правовой базы ВСОКО всем требованиям законодательства в сфере образования</p> <p>10. Участие в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>11. Участие в реализации Комплекса мер в рамках совместной работе по взаимодействию общеобразовательных организаций</p> <p>7. Соглашение о сетевом взаимодействии.</p>	<p>В течение учебного года Февраль - март</p> <p>Ноябрь, 2022 год</p> <p>Январь – Декабрь 2022 год</p> <p>По плану совместной работы</p>	<p>Заместитель директора.</p> <p>Руководители ШМО</p> <p>Руководители ШМО</p> <p>Заместители директора</p>	<p>Административная команда, педагогические сотрудники</p> <p>Педагогические сотрудники</p> <p>Административная команда, педагогические сотрудники</p> <p>Педагогические сотрудники</p> <p>Педагогические сотрудники</p>
<p>Создать условия для внедрения инновационных форм и технологий работы педагогов</p>	<p>1. Мониторинг деятельности действующей инновационной площадки</p> <p>Участие в конкурсе на звание лучшей образовательной организации</p>	<p>Май Август Май</p>	<p>Заместитель директора</p>	<p>Члены рабочей группы педагоги начальной школы</p>

I. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ

Результативность реализации программы отслеживается на основе успешного выполнения заявленных плановых целевых показателей посредством мониторинговых мероприятий на 3 этапе реализации программы – декабрь 2022 года.