



Утверждаю
Директор МКОУ СОШ № 6
с. Нагутское
И.М. Димченко

**Программа антирисковых мер
по направлению
«Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации»
на 2024 год**

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа
№ 6 с. Нагутское Минераловодского района**

**Программа профессионального развития педагогов
«Успешный педагог»**

с. Нагутское

2024

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

Наименование Программы	Программа профессионального развития педагогов «Успешный педагог»
Нормативно-правовые основания для разработки программы	- 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 № 6 с. Нагутское
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.
Задачи Программы	- 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	Февраль 2024 – декабрь 2024
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	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 движения к единой цели: повышения профессионального уровня и повышения качества образования

<p>Этапы реализации Программы</p>	<p>I этап – аналитико-проектировочный: 02.2024 – 04.2024 гг. Цель: Создание методической базы для реализации программы: рекомендации, обучающие и диагностические материалы. Ожидаемый результат: создание условий для качественного внедрения программы. II этап – практический: 04.2024 -10.2024 гг. Цель: Внедрение программы в практическую деятельность Ожидаемые результаты: Создание модели интеграции педагогов в профессию. Повышение профессиональной компетенции педагогов III этап – аналитико-обобщающий: 11.2024 - 12.2024 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» <p>Увеличение:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % 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; <ul style="list-style-type: none"> - 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; формирование «Портфолио педагога».</p>
<p>Ответственные лица</p>	<p>директор школы, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР</p>
<p>Порядок управления реализацией Программы</p>	<p>Корректировка программы осуществляется Педагогическим советом школы Управление реализацией программы осуществляется директором школы.</p>

1. АНАЛИТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

2.1. Анализ факторов, влияющих на профессиональное развитие педагогов.

В МКОУ СОШ № 6 с. Нагутское общая численность педагогов составляет 25 человек. Обеспеченность образовательного учреждения педагогами составляет 80%. Ощущается нехватка учителей математики, иностранного языка, музыки, начальных классов.

Высшее педагогическое образование имеют 24 человека, что составляет 96 %. Среднее профессиональное образование имеют 1 человек, что составляет 4 %. Все работники имеют образование педагогического профиля.

Численность педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, составляет 7 человек, что составляет 29 % от общей численности педагогических работников, в том числе:

высшая категория – 3 человека /13%,

первая категория – 4 человека /17%.

Педагогический стаж работы учителей МКОУ СОШ № 6 с. Нагутское

до 5 лет имеют -6 человек (24%),

от 5 до 20 лет – 9 человек (36%)

от 20 до 30 лет – 7 человек (28%)

свыше 30 лет- 3 человека (12%).

Численность педагогических работников, прошедших за последние 5 лет курсы повышения квалификации/профессиональную переподготовку по профилю педагогической деятельности или иной осуществляемой в образовательной организации деятельности – 25 человек, что составляет 100 % от общей численности работников.

Индекс кадрового состава МКОУ СОШ № 6 с. Нагутское

№	Наименование ОО	Количество учителей в ОО	Количество учителей с высшей категорией	Доля учителей с высшей категорией	Количество учителей, прошедших переподготовку	Доля учителей, прошедших переподготовку	Количество учителей, имеющих высшее педагогическое образование/высшее образование	Количество работающих студентов третьего и выше курсов	Количество молодых специалистов	Количество учителей пенсионного возраста
	МКОУ СОШ №6 с. Нагутское	25	3	13 %	3	12%	24	0	4	3

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 города, республики.

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, 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 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 «Успешный учитель»

№	Задача	Содержание основных мероприятий	Сроки выполнения	Показатели реализации	Ответственные
1	Выявить факторы, влияющие на рост методической компетенции педагогов; дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных факторов риска	Выявление профессиональных затруднений, запросов и потребностей педагогов путем анкетирования.	29.02.2024	- Уровень педагогических компетенций. - Доля педагогических работников, прошедших тестирование по уровню педагогических компетенций .	Заместитель директора по УВР
		Организация наставничества: учитель-учитель (в предметных сферах, в сфере использования новых технологий, в сфере использования ИКТ)	Март 2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в наставничество	Заместитель директора по УВР, ШМО
		Создание (корректировка) плана-графика повышения квалификации и переподготовки педагогических и руководящих работников	Март 2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в график курсовой подготовки	Заместитель директора по УВР, МС
		Планирование работы, отслеживание графиков курсовой подготовки.	30.05.2024-25.12.2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в график курсовой подготовки	Заместитель директора по УВР

		Создание модели профессионального роста педагогов "Школа успешного педагога" Формирование перечня приоритетных тем методического сопровождения в соответствии с выявленными профессиональными затруднениями и потребностями в профессиональной деятельности.	10.09.2024-25.12.2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в мероприятие	Заместитель директора по УВР, члены МС
2	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.	Обучение педагогов на курсах повышения квалификации.	29.03.2024-25.12.2024	Количество (доля) педагогов, прошедших обучение на курсах повышения квалификации	Заместитель директора по УВР
		Прохождение процедуры аттестации, с целью присвоения квалификационных категорий.	29.03.2024-25.12.2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в процедуру аттестации	Заместитель директора по УВР
3	Формирование системы обмена опытом	Участие педагогов в РМО, МС	29.03.2024-25.12.2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в работу РМО, МС	Заместитель директора по УВР
		Организация работы педагогов по самообразованию Выбор тематики и направлений самообразования, разработка	29.03.2024-25.12.2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в	Заместитель директора по УВР

	(корректировка) планов по самообразованию.		работу ШМО	
	Проведение открытых уроков, открытых внеклассных мероприятий по предмету (обсуждение, круглые столы)	29.03.2024-25.12.2024	Справка о проведении открытых уроков	Заместитель директора по УВР, члены МС
	Фестиваль педагогических идей для распространения педагогического опыта продвинутых педагогов	Декабрь 2024	Количество (доля) педагогов, вовлеченных в мероприятие	Заместитель директора по УВР