

ПРОГРАММА
антирисковых мер по повышению предметной и методической компетентности педагогических работников МАОУ «СОШ № 12» им.Семенова В.Н.

I. Анализ причин фактора риска недостаточной предметной методической компетентности педагогических работников

Современный педагог должен не только обладать развитыми предметными, методическими и психолого-педагогическими компетентностями, но и непрерывно их совершенствовать. Недостаточный уровень профессионального развития педагогов создает существенный риск развития школы. Наличие возможности для развития профессиональных компетенций учителя непосредственно во время учебного процесса - важнейшая характеристика образовательной организации.

1.1. Основные показатели наличия факторов риска несформированности внутришкольной системы профессионального развития педагогов в школе:

1. Не сформированы навыки проведения самоанализа профессиональной деятельности учителя у значительной части педагогов.
2. Низкая доля учителей, имеющих объективное представление о своих профессиональных дефицитах.
3. Не сформирована система отслеживания уровня предметной и методической компетенции учителей.
5. Снижение работы по обмену опытом (нет запроса на проведение методических недель, дней).
6. Недостаточная активность участия педагогов в профессиональных конкурсах.

1.2. Анализ причин

Исходя из понимания составляющих методической и педагогической компетентностей учителя были выявлены причины, повлекшие понижение учебных результатов обучающихся, выявленных по результатам внешнего мониторинга (ВМП).

Одна из главных причин неуспешности учебной деятельности учителя заключается в нежелании или неумении самостоятельно учиться, овладевать современными образовательными технологиями, что препятствует формированию ключевых предметных компетенций. Для качественной работы учителю необходимо не только повышение квалификации, но и комплексная поддержка и развитие личностных и профессиональных компетенций (непрерывное профессиональное развитие, наставничество, адресная помощь и сопровождение), а также максимальное использование потенциала каждого члена команды. Владение педагогическими компетенциями предполагает мотивацию у учителя к самообучению для повышения уровня владения современными образовательными технологиями и формированию предметных, методических компетенций. Оценка результатов профессиональной компетенции учителей проводится только по результатам административных работ и внешнего мониторинга (ВМП, ГИА). Необходимо эффективное выявление индивидуальных дефицитов педагогов (проведение диагностик и самодиагностик).

Основными принципами системы оценки достижения обучающимися планируемых результатов освоения образовательных программ в обновленных ФГОС общего образования являются, во-первых, ориентация оценки на управление качеством образования, то есть ориентация образовательного процесса на достижение планируемых результатов и обеспечение эффективной обратной связи, позволяющей осуществлять управление образовательным процессом. Это возможно при условии вовлеченности в

оценочную деятельность не только педагогов, но и самих обучающихся. Во-вторых, соответствие результатов внешних оценочных процедур результатам ВСОКО. Использование формирующего оценивания педагогами позволит повысить объективность традиционной пятибалльной системы оценки и обеспечить индивидуальное развитие обучающихся, таким образом необходимо создать условия для формирования объективной культуры оценивания в образовательной организации.

1.3. Управленческие решения и меры. Ожидаемые результаты.

Анализ причин низкой эффективности педагогической деятельности учителей позволил выработать основные управленческие меры для решения выявленных проблем:

1. выявление профессиональных дефицитов педагога через диагностический инструментарий;
2. направление педагогов для прохождения дополнительных образовательных программ в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами;
3. повышение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации через:
 - обучение по программам дополнительного профессионального образования;
 - участие в конкурсах и проектах различных уровней;
 - самообразование.
 - формирование индивидуального образовательного маршрута (в том числе в ИОМ-офис38), разработанного в соответствии с анализом профессиональных дефицитов;
 - повышение доли педагогических работников, вовлеченных в различные формы наставничества;
4. осуществление каждым педагогом самоанализа и самооценки профессиональной деятельности с помощью оценочных листов, разработанных на основе профессионального стандарта «Педагог»;
5. реализация методического проекта «Формирующее оценивание как педагогическая стратегия повышения качества образования»

II. Цель:

Создание условий профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение качества образования.

III. Задачи:

1. Совершенствовать систему кадрового обеспечения, обеспечивающую повышение профессиональной компетентности педагогов;
2. Провести диагностику профессиональных дефицитов педагогов.
3. Создать условия для профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение качества образования в образовательной организации.
4. Создать условия для внедрения формирующего оценивания в систему оценки образовательных результатов МАОУ «СОШ № 12» им. Семенова В.Н. и развития профессиональной компетентности педагогов в области новых подходов к оцениванию, ориентированной на качественную подготовку каждого обучающегося.

IV. Критерии и показатели

Задачи	Название показателя	Показатели достижения результата
--------	---------------------	----------------------------------

		На 01.04.2025	На 31.09.2025	На 31.10.2026
Совершенствовать систему кадрового обеспечения, обеспечивающую повышение профессиональной компетентности педагогов	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации, программы профессиональной подготовки.	30	70	100
	Доля педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут (в том числе в ИОМ-офис 38)	10	20	30
Провести диагностику профессиональных дефицитов педагогов	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций	20	60	100
Создать условия для профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение качества образования в образовательной организации;	Количество педагогических работников, принявших участие в профессиональных конкурсах и проектах	3чел.	5чел	8 чел
	Доля педагогических работников, вовлеченных в различные формы наставничества, поддержки, от общего числа педагогических работников	5	10	15
	Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию	20	25	30
Создание условий для внедрения формирующего оценивания в систему оценки образовательных результатов МАОУ «СОШ № 12» им. Семенова В.Н. и развития профессиональной компетентности педагогов в области новых подходов к оцениванию, ориентированной на	Доля педагогов, использующих формирующее оценивание на уроках	-	30	70
	Наличие банка методических материалов по формирующему оцениванию по предметам	-	да	да
	Доля педагогов, представивших/обобщивших опыт по теме применения	-	10	30

качественную подготовку каждого обучающегося.	формирующего/критериального оценивания			
---	--	--	--	--

IV. План («Дорожная карта») реализации антирисковой программы

Задача 1. Совершенствовать систему кадрового обеспечения, обеспечивающую повышение профессиональной компетентности педагогов			
Мероприятия	Сроки	Ответственные	Планируемый результат
Анализ эффективности педагогической деятельности учителей	июнь 2025 года	Заместители директора по УВР, руководители ШМО	Создание модели организации профессионального развития учителей
Направление педагогов для прохождения дополнительных образовательных программ в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами	В течение года	Заместители директора по УВР, педагоги	Минимизация профессиональных рисков педагогической деятельности педагога
Повышение квалификации через: – обучение по программам дополнительного профессионального образования; – участие в конкурсах и проектах различных уровней; – самообразование	В течение года	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО	Повышение педагогической и методической компетентности
Организация посещения и взаимопосещения уроков для оказания методической помощи	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР, Руководители ШМО, педагогические работники	Повышение эффективности и результативности учебной деятельности
Осуществление каждым педагогом самоанализа и самооценки профессиональной деятельности.	В течение учебного года	Руководители ШМО, педагогические работники	Повышение педагогической и методической компетентности
Задача 2. Провести диагностику профессиональных дефицитов педагогов			
Мероприятия	Сроки	Ответственные	Планируемый результат

Диагностика и анализ профессиональных дефицитов педагогов	Ежегодно в следующие сроки: март -май, Сентябрь-ноябрь	заместитель директора по УВР, руководители ШМО	Формирование ИОМ педагогами, разработанных в соответствии с анализом профессиональных дефицитов
Задача 3. Создать условия для профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение качества образования в образовательной организации			
Мероприятия	Сроки	Ответственные	Планируемый результат
Направление педагогов для прохождения дополнительной образовательной программы в строгом соответствии с выявленными профессиональными дефицитами	В течение года	Заместитель директора по УВР	Формирование индивидуального плана профессионального развития педагогов, разработанного в соответствии с анализом профессиональных дефицитов
Организация мероприятий по обмену опытом педагогами	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР, педагоги	Создание банка данных опыта педагогов
Организация наставничества среди педагогических работников	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО	Повышение эффективности системы наставничества педагогов
Мониторинг эффективной педагогической деятельности	В течение года	Заместитель директора по УВР	Повышение эффективности и результативности учебного процесса
Задача 4. Создание условий для внедрения формирующего оценивания в систему оценки образовательных результатов МАОУ «СОШ № 12» им. Семенова В.Н. и развития профессиональной компетентности педагогов в области новых подходов к оцениванию, ориентированной на качественную подготовку каждого обучающегося.			
Мероприятия	Сроки	Ответственные	Планируемый результат
Изучение новых подходов к оцениванию образовательных результатов, формирование у педагогов представления о стратегиях формирующего оценивания и обеспечение практического применения методов и приемов формирующего	В течение учебного года	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО, педагоги	Повышение педагогической и методической компетентности

оценивания педагогами, создание оценочных материалов.			
Разработать систему оценивания в образовательном учреждении с учетом практики применения формирующего оценивания.	Октябрь 2026	Заместитель директора по УВР, руководители МО, педагоги	Повышение объективности оценки результатов образовательной деятельности
Создать банк методических материалов по формирующему оцениванию (методические разработки уроков, методические рекомендации по применению техник, методов и приемов формирующего оценивания, оценочные листы и т.д).	Ноябрь 2026	Заместитель директора по УВР, руководители МО, педагоги	Банк методических материалов

V. Сроки реализации Программы: программа реализуется в 3 этапа, в период с 2025 г. по 2026 г.:

1. Первый этап (март – май 2025 года) – аналитико-проектировочный.
2. Второй этап (май 2025 года – октябрь 2026 года) – реализующий.
3. Третий этап (ноябрь – декабрь 2026) – аналитико-обобщающий