

МУ «Отдел образования администрации Надтеречного муниципального района»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА с.п. ПОДГОРНОЕ»
(МБОУ «СОШ с.п. ПОДГОРНОЕ»)

МУ «Надтеречни ша-шена урхалла дечу клоштан администрацин дешеран дакъа»
НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКИН НАДТЕРЕЧНИ ША-ШЕНА УРХАЛЛА ДЕЧУ КЛОШТАН
«ПОДГОРНЕРЧУ ЮККЪЕРЧУ ДЕШЕРАН ИШКОЛ»



Утверждаю:
Директор
МБОУ «СОШ с.п. Подгорное»
А.Э.Дельбиева
Приказ № 135 от 23.01.2025г.

ПРОГРАММА

антирисковых по повышению предметной и методической компетентности педагогических работников с низкими образовательными результатами

(НОР) МБОУ «СОШ с.п. Подгорное»

Разработчики:
Директор школы А.Э. Дельбиева,
Заместитель директора по УР
Оздамирова А.С.

с.п. Подгорное 2025г.

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

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:.

2. Отсутствие участия учителей на региональном и заключительном этапах всероссийского конкурса «Учитель года»
4. Низкая доля учителей, включённых в процесс профессионального сопровождения после прохождения курсов повышения квалификации.
5. Низкая доля педагогических работников с нулевым стажем, проходивших добровольную сертификацию молодых специалистов при входе в профессии.
6. Низкая доля педагогических работников имеющих квалификационную категорию.

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 (ГИА ОГЭ-9).

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. Учителю сложно признаться самому себе, что для качественной работы необходимо не только повышать свою квалификацию, но и иногда и полностью переучиться. Владение педагогическими компетенциями предполагает мотивацию у учителя к самообучению для повышения уровня владения современными образовательными технологиями и формированию ключевых предметных компетенций.

Методическая работа в школе не обеспечивает в полной мере учителя необходимым методическим материалом, профессионального сопровождения учителя после прохождения курсов повышения квалификации учителя не проводится.

Кроме того, не каждый учитель в полной мере осознает свои возможности и не всегда может принять серьезное решение, чтобы нести за него ответственность. Это мешает ему быстро адаптироваться к меняющимся условиям жизни и труда, в том числе набирать новые способы учебной деятельности или же трансформировать прежние с целью их оптимизации.

Оценка результатов профессиональной компетенции учителей оценивается только по результатам административных работ и внешнего мониторинга (ВПр, ГИА, ДКР). Необходимо разработать внутришкольный инструментарий, позволяющий проводить оценку профессиональной компетенции учителей.

Современная школа требует от учителя владеть современными методами преподавания, уметь разрабатывать собственные программные, дидактические и методические материалы. Это создает определенные трудности для учителя в плане повышения методической компетентности. Кроме того, недостаточный уровень сформированности ключевых предметных компетенций у учителя приводит к противоречию между фронтальными формами организации обучения и пассивными

методами обучения с одной стороны и с необходимостью обеспечения деятельностного характера обучения, с другой стороны.

1.3. Принятые управленческие решения и меры. Полученные результаты.

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

- выявление профессионального дефицита педагога через диагностический инструментарий;
- направление педагогов для прохождения дополнительной образовательной программы в строгом соответствии с выявленными профессиональными дефицитами
- повышение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации, программы профессиональной подготовки через:
 - обучение по программам дополнительного профессионального образования;
 - участие в конкурсах и проектах различных уровней;
 - самообразование.
- формирование индивидуального плана профессионального развития педагогов, разработанного в соответствии с анализом профессиональных дефицитов;
- повышение доли педагогических работников, вовлеченных в различные формы наставничества;
- осуществление каждым педагогом самоанализа и самооценки профессиональной деятельности с помощью оценочных листов, разработанных на основе профессионального стандарта «Педагог»
- повышение доли педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный план развития.

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.

**Дорожная карта
реализации подпрограммы антирисковых мер по повышению предметной
и методической компетентности педагогических работников с низкими образовательными
результатами**

№	Задача	Мероприятие	Дата реализации	Ответственные
1	Проанализировать имеющий педагогический состав (квалификационная категория, переподготовка, повышение квалификации)	Диагностика профессиональных дефицитов педагогических работников	Февраль	Заместитель директора по УВР
2		Комплектование на 2025-2026 учебный год, распределение учебной нагрузки	Май	Директор, заместитель директора по УВР

3		Подача сведений об педагогических работниках на 2025-2026 учебный год в Центр занятости населения	Декабрь	Директор, заместитель директора по УВР
4	Повышение квалификации	Участие в конкурсах и проектах различных уровней; Самообразование.	Февраль-март	Заместитель директора по УВР руководители МО, педагогические работники
5	Повышение эффективности и результативности учебного процесса	Мониторинг эффективной педагогической деятельности	В течение года	Заместитель директора по УВР

Исполнители.-

1. Директор
2. Заместитель директора по УВР.
3. Педагог-психолог
4. Учителя-предметники