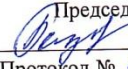


Муниципальное образование «Закаменский район»
МБОУ «Холтосонская СОШ»
671934, РБ, Закаменский р-н, с.Холтосонул.Заречная
тел.факс 8(30137)92-3-23, E-mail: holtschool@yandex.ru

Рассмотрено на заседании педагогического совета от « <u>18</u> » <u>марта</u> <u>2022</u> г Протокол № <u>65</u>	Согласовано Управляющий Совет МБОУ «Холтосонская СОШ» Председатель УС  /Базарова Л.А. Протокол № <u>5</u> от <u>18.03.2022</u>	Утверждаю Директор МБОУ «Холтосонская СОШ» (Осипчук Н.Н.) Приказ № <u>41</u> от <u>22.03.2022</u> г
---	--	---



**Программа повышения предметной и методической
компетентности педагогических работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Холтосонская средняя общеобразовательная школа»**

Холтосон
2022

Паспорт программы

Наименование программы	Антирисковая программа повышения предметной и методической компетентности педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Холтосонская средняя общеобразовательная школа»
Цель программы	Создание системы непрерывного профессионального развития и роста профессиональной компетентности педагогических кадров, обеспечивающих повышение качества образования в МБОУ «Холтосонская средняя общеобразовательная школа» за счет повышения педагогического и профессионального мастерства и овладения современными профессиональными компетенциями.
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
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, - Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации или переподготовку по программам дополнительного профессионального образования от общего числа педагогических работников ОО - Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию; - Доля педагогических работников, являющихся экспертами ОГЭ, ЕГЭ, членами жюри ВсОШ муниципального уровня, руководителями и членами проблемных групп муниципальных методических объединений - Доля педагогов, прошедших независимую оценку профессиональных компетенций; - Доля педагогов, для которых разработан и реализуется индивидуальный образовательный маршрут - Количество открытых уроков, проведенных учителями образовательной организации;
Методы сбора и обработки информации	Наблюдение, анализ, мониторинг, изучение и анализ документов, самооценка и самообследование

Сроки и этапы реализации проекта	<p>1 этап. Март 2022 г. Аналитико-проектировочный: определение мероприятий (Комплекса мер), показателей, индикаторов и сроков исполнения мероприятий программы.</p> <p>2 этап. Апрель 2022 - ноябрь 2022. Реализующий: реализация Комплекса мер, направленных на развитие школы; промежуточный контроль реализации Программы;</p> <p>3 этап. Декабрь 2022 г. Аналитико-обобщающий: подведение итогов, осмысление результатов реализации программы; оценка эффективности программы на основе индикаторов и показателей успешности выполнения.</p>
Меры / мероприятия по достижению цели и решению задач	<p>1. Онлайн-диагностика дефицитов методической компетентности педагогических работников.</p> <p>2. Анализ профессиональных дефицитов и составление ИОМ педагогов.</p> <p>3. 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>4. Совершенствование системы педагогического наставничества и сопровождения.</p>
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. Увеличение доли педагогических работников, вовлеченных в различные формы наставничества.</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>
Исполнители	Управленческая команда школы, педагогический коллектив

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

Задача	Мероприятие	Дата	Показатели	Ответственные
Обеспечить диагностику профессиональных дефицитов педагогических кадров и управленческой команды ОО	1.Участие в онлайн-диагностике дефицитов методической компетентности педагогических работников	Март 2022	1.Определение дефицитов педагогических работников.	Заместитель директора по УВР
	Анализ профессиональных дефицитов и план по их устранению.	Март 2022	Разработка ИОМ педагогических работников	Заместитель директора по УВР
Создать условия для повышения профессиональной (предметной и методической) компетентности педагогических работников	Участие в курсах повышения квалификации по программам «Школа современного учителя».	2022	Повышение квалификации педагогических работников, в том числе в области формирования функциональной грамотности.	Заместитель директора по УВР
	Участие в вебинарах и семинарах по проблемам качества преподавания предметов, в т.ч. вебинарах ФИОКО и АУ ДПО «БРИОП».	2022	Повышение квалификации педагогических работников, в том числе в области формирования функциональной грамотности.	Заместитель директора по УВР
	Проведение Недели наставничества.	Октябрь 2022	Анализ работы сформированной пары «наставник –наставляемый»	Заместитель директора по УВР
Создать условия для внедрения инновационных форм и технологий работы педагогов	Проведение Круглого стола «Технологии разработки, организации и проведения уроков 4К»	Май 2022	Повышение количества учителей, использующих инновационных форм и технологий	Заместитель директора по УВР

	Проведение семинара – практикума «Эффективные приемы формирования функциональной грамотности»	Октябрь 2022	Повышение количества учителей, использующих инновационные формы и технологии.	Заместитель директора по УВР
	Итоговая диагностика уровня сформированности предметной и методической компетентности педагогических работников	Ноябрь 2022	Повышение методической и предметной компетентности педагогических работников	Заместитель директора по УВР