

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 10»
имени Героя Советского Союза Гагарина Юрия Алексеевича

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ №10»
_____ Л.В. Ваганова
18.04.2022

ПРОГРАММА

Повышение методической и предметной компетентности педагогов

МБОУ «СОШ № 10»

Ст.Нововладимировская, 2022

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<p>Наименование Программы</p>	<p>Повышение методической и предметной компетентности педагогов</p>
<p>Нормативно-правовые основания для разработки Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; - Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2009 № 373; - Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «17» декабря 2010 г. № 1897; - Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (утв. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.05.2012 г., №413); - Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (утв. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2014 г., №1598); - Федеральный государственный образовательный стандарт образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) образования (утв. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 19.12.2014 г., №1599); - Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 29 декабря 2010 г. N 189 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях" (с изменениями и дополнениями) от 29 июня 2011 г., 25 декабря 2013 г.; - Устав МБОУ «СОШ № 10».
<p>Цель Программы</p>	<p>Повышение предметной и методической компетентности педагогических работников.</p>
<p>Задачи Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации. 2. Организация круглых столов ШМО разной предметной направленности. 3. Проведение школьных семинаров для педагогов.

	4. Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня. 4. Формирование командного стиля работы педагогического коллектива.
Основные разработчики	Морозова И.В., заместитель директора по УВР, Мазурова О.Н., заместитель директора по ВР, Мартыненко Н.Н., ответственный за методическую работу
Сроки реализации Программы	апрель 2022 – декабрь 2023 гг.
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	1. Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников, приобретены новые знания и опыт. 2. Сформирована команда учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышению качества образования.
Этапы реализации Программы	I этап – аналитико-проектировочный: апрель 2022 – август 2022 гг. II этап – реализующий: сентябрь 2022 – сентябрь 2023 гг. III этап – аналитико-обобщающий: октябрь-декабрь 2023 гг.
Ответственные лица	Л.В.Ваганова, директор школы, Морозова И.В., заместитель директора по УВР, Мазурова О.Н., заместитель директора по ВР, Мартыненко Н.Н., ответственный за методическую работу, Карпачева Л.И., педагог-психолог, заведующие учебными кабинетами, Управляющий совет школы, родители, учащиеся
Порядок управления реализацией Программы	Корректировка программы осуществляется Педагогическим советом школы; Управляющим советом школы. Управление реализацией программы осуществляется директором школы.

2. АНАЛИТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

2.1. Анализ факторов, влияющих на профессиональное развитие педагогов

В настоящий момент преподавание в школе ведется по всем предметам, школа не испытывает дефицит педагогических кадров. Один из учителей физической культуры работает в качестве внешнего совместителя,

так как кадровый учитель находится в отпуске по уходу за ребёнком. Учитель начальных классов находится в отпуске по уходу за ребёнком и не подлежит аттестации. Учитель математики имеет педагогический стаж менее 2 лет и не подлежит аттестации до сентября 2022 года.

Средний возраст педагогов – 45,25 лет. Контингент всех педагогических работников, без учёта внешнего совместителя, но с учётом директора (совмещение – русский язык и литература) и заместителей директора (совмещение – начальные классы), описан в таблицах 1-5:

Таблица 1. Педагогический стаж:

Всего	До 3 лет	3-5 лет	5-30 лет	Свыше 30
24	1	1	16	6

Таблица 2. Уровень образования:

Всего	Высшее	Среднее специальное
24	22	2
	91,6 %	0,08 %

Таблица 3. Половая принадлежность:

Мужчины	Женщины
3	21

Таблица 4. Квалификация учителей, преподающих предметы:

Всего	Высшая	Первая	Соответствие	Без категории
24	4	9	9	2
	16,7 %	37,5 %	37,5 %	8,3 %

Таблица 5. Возраст сотрудников:

Всего	До 30	От 30-55	От 55
24	нет	19	5
	0	79,2 %	20,8 %

Ваганова Л.В., директор и учитель русского языка и литературы, имеет звание "Заслуженный работник Кубани", награждена Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации. Жидкова И.А., учитель математики, награждена Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации. Кузнецов Г.А., учитель физики

– Почётный работник общего образования, обладатель гранта для лучших учителей Краснодарского края в 2007 году и победитель конкурса лучших учителей России ПНПО 2008 года. Мартыненко Н.Н., учитель английского языка – обладатель гранта для лучших учителей Краснодарского края в 2007 и 2010 годах, победитель конкурса лучших учителей России ПНПО 2009 года, награждена грамотой Министерства науки и образования Российской Федерации. Конищева Н.В., учитель истории и обществознания – обладатель гранта для лучших учителей Краснодарского края в 2012 году, награждена Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, имеет звание "Заслуженный работник Кубани".

В 2021-2022 учебном году команда педагогов школы (Конищева Н.В., учитель истории и обществознания, Мартыненко Н.Н., учитель английского языка, и Лазаренко Л.Е., библиотекарь и учитель литературы) стала победителем Краевого конкурса «Система работы образовательной организации по реализации духовно-нравственного образования и воспитания «Вера, надежда, любовь в жизни А. Невского» в номинации "Лучшая школьная команда Краснодарского края по реализации духовно-нравственного образования и воспитания в 10-11 классах общеобразовательных организаций".

С целью мониторинга уровня мастерства педагогических кадров с сентября 2021 года в школе ведётся карта результативности профессионального мастерства, сравнительный анализ качества преподавания по четвертям, годам. 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.

Обучение ведется по федеральным государственным образовательным стандартам. В сентябре 2022 года планируется переход на обновлённые стандарты ФГОС НОО и ООО 2021 года. Качество знаний в целом по школе составляет порядка 44,9 %.

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. 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 обусловлена еще и переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и, прежде всего 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 района и края. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Для выявления потенциала развития образовательной системы школы был проведен анализ, который позволил выявить ее сильные и слабые стороны (внутренние факторы), перспективные возможности и риски ее развития (внешние факторы). Результаты анализа описаны в таблице 6.

Таблица 6

Сильные стороны	Благоприятные возможности
<p>Школа обеспечена кадрами. Участники образовательного процесса заинтересованы в переходе школы в эффективный режим работы. Наличие элективных предметов, факультативных занятий, кружков. В школе есть инициативные, ищущие педагоги, которые вполне могут стать тем ядром, вокруг которого строится командная работа. Соблюдение преемственности в преподавании предметов гуманитарного и естественно-географического циклов. Наличие системы воспитательной работы с опорой на традиционные мероприятия.</p>	<p>Удовлетворение образовательных результатов, обучающихся с различными способностями и возможностями. Организация работы с одаренными детьми. Мотивация педагогических работников на корректировку и внедрение образовательных программ, обеспечивающих качество образования. Отслеживание результативности перехода в эффективный режим развития школы. Тиражирование положительного опыта работы школы, работающей в сложных социальных контекстах. Использование развивающих технологий в учебном процессе. Участие в инновационной деятельности всех участников образовательного процесса. Наличие педагога – психолога.</p>

Слабые стороны	Угрозы
<p>Недостаточно высокие или нестабильные показатели образовательных результатов по основным предметам (результаты ВПР в 5,6,7 классах, ОГЭ, ГИА). Недостаточное психолого-педагогическое сопровождение обучающихся по адаптированной образовательной программе и в организации внеурочной деятельности. Недостаточный профессионализм учителей (45,8 % учителей не имеют категории). Высокий уровень эмоционального выгорания педагогов. Нехватка у педагогов опыта работы в команде. Боязнь педагогов участвовать в дискуссии. Монологический тип отношений. Формирование и развитие образования в каждом звене осуществляется без достаточной опоры на предшествующее образование и без учета дальнейших перспектив. Несогласованность между «входными» и «выходными» требованиями к учащимся 4 – 5 классов. Несовершенство существующей системы диагностики при переходе с одного образовательного уровня на другой. Отсутствие единства в программах обучения и воспитания. Отсутствие учета возрастной психологии обучающихся при переходе с одного уровня обучения на другой.</p>	<p>Непринятие отдельными педагогическими работниками программы перехода школы в эффективный режим развития. В процессе командной работы риск незавершения работы до конца, возможного обострения отношений в коллективе, появление некомандных игроков в ее составе. Рассогласованность в действиях педагогов разных ступеней обучения. Отсутствие единого подхода, методик, форм работы по реализации преемственности.</p>

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.

3. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Результатом входного внешнего и внутреннего мониторинга основных школьных процессов стало выявление следующей проблемы: **Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников.**

Перед школой поставлена следующая цель: **Развитие предметной и методической компетентности педагогических работников.**

Для ее достижения необходимо решить следующие задачи:

1. Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации.
2. Организация круглых столов ШМО разной предметной направленности.
3. Проведение школьных семинаров для педагогов.
4. Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня.
5. Формирование командного стиля работы педагогического коллектива.
6. Диагностирование состояния учебно-воспитательного процесса, выявление отклонений от запрограммированного результата (стандарта образования) в работе педколлектива, создание обстановки заинтересованности, доверия и совместного творчества: учитель – обучающийся, руководитель – учитель, учитель – родитель.

Решение этих задач должно привести к следующим планируемым результатам:

- Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников.
- Учителями приобретены новые знания и опыт.
- Сформирована команда учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышению качества образования.
- Созданы и организованы условия сотрудничества с учащимися с включением их в самостоятельную активную и разностороннюю познавательную деятельность.

Все вышеизложенное должно повлиять на качество образования в школе в лучшую сторону.

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРИОРИТЕТА

«СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ»

Приоритет: Совершенствование кадровой политики			
Цель: Развитие предметной и методической компетентности педагогических работников			
Ресурсы	Апрель 2022 – июль 2022 г.	август 2022 г.– сентябрь 2023 г.	Октябрь-декабрь 2023 г.
1	Анализ предметной и методической компетентности педагогических работников при помощи различных методик.	Организация круглых столов ШМО различной направленности. Проведение школьных семинаров для педагогов. Участие педагогов в конференциях и конкурсах различного уровня.	Организация круглых столов с привлечением приглашенных специалистов на базе школы. Участие педагогов в семинарах, конференциях и конкурсах различного уровня.
2	Сбор и анализ информации о прохождении педагогами курсов повышения квалификации и переподготовки.	Организация дополнительного обучения педагогов на курсах повышения квалификации.	Повышены предметная и методическая компетентность педагогических работников, приобретены новые знания и опыт.
3	Анализ состояния межличностных отношений в педагогическом коллективе.	Формирование командного стиля работы педагогического коллектива.	Сформирована команда учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышению качества образования.

5. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

№	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные
1	Создание плана подготовки к ГИА	Ежегодно, сентябрь	Заместитель директора по УВР
2	Прохождение курсов повышения квалификации педагогами школы	По отдельному графику	Заместитель директора по УВР
3	Мониторинг уровня подготовки выпускников 4х, 9х, 11х классов на основе результатов итоговой аттестации и ВПР.	Ежегодно, Июнь, июль	Заместитель директора по УВР
4	Мониторинг качества обученности учащихся по результатам полугодовых и годовых контрольных работ	Каждое полугодие	Заместитель директора по УВР
5	Мониторинг образовательных достижений учащихся 4-х классов начальной школы по ФГОС	Ежегодно, Апрель, Май	Заместитель директора по УВР
6	Мониторинг выполнения учебных программ по предметам	Ежегодно, конец четверти, года	Заместитель директора по УВР
7	Проверка состояния преподавания предметов учебного плана.	В течение года	Заместитель директора по УВР
8	Анализ результативности внеурочной деятельности	Ежегодно, конец четверти	Заместитель директора по УВР
9	Мониторинг результативности учебного процесса по итогам четвертей (полугодий) и учебному году	Ноябрь, январь, апрель, май, июнь	Заместитель директора по УВР
10	Мониторинг исследования адаптационного периода обучающихся 1-х и 5-х классов	Сентябрь, Октябрь	Заместитель директора по УВР
11	Обеспечение проведения независимой оценки качества образования	По графику Рособнадзора	Заместитель директора по УВР

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Ответственные лица	Мероприятия
Директор	<ul style="list-style-type: none"> - общий контроль реализации программы; - обеспечение взаимодействия участников образовательного процесса; - укрепление материально-технической базы учебных кабинетов и приведение средств обучения в соответствии с современными требованиями; - управление бюджетом; - направляет работу управляющего совета школы
Заместители директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе:	<ul style="list-style-type: none"> - системный анализ проблем и планирование деятельности, направленной на их разрешение; - организация и разработка механизма взаимодействия участников образовательного процесса и социальных партнёров; - организация взаимопосещения уроков, внеклассных мероприятий с последующим самоанализом и анализом достигнутых результатов; - анализ состояния преподавания по итогам промежуточного, итогового контроля; - текущий контроль реализации перехода школы в эффективный режим работы
Ответственный за организацию методической работы:	<ul style="list-style-type: none"> - организация мониторинга хода и результатов реализации Программы в целях проведения возможных корректировок ведущихся и планируемых действий; - организация повышения квалификации педагогических кадров; - развитие творческих инициатив, мобильности педагогических работников ОУ, обобщение и распространение передового опыта педагогов; - проведение опросов, диагностики с целью определения эффективности работы
Педагог-психолог:	<ul style="list-style-type: none"> - реализация психологической поддержки участников образовательного процесса; - выявление обучающихся, имеющих личностные и познавательные трудности при подготовке и сдаче ГИА; - обучение навыкам самопознания, самораскрытия, самоанализа, использования своих психологических особенностей и возможностей для успешного обучения и развития; - организация коррекционно-развивающей работы:

	<p>1) развитие познавательной сферы учащихся: внимания, памяти, мышления, воображения и т.д.; 2) снятие тревожности, формирование адекватной самооценки; 3) развитие произвольности, навыков самоорганизации и самоконтроля; 4) обучение способам релаксации и снятия эмоционального и физического напряжения; 5) повышение сопротивляемости стрессу; 6) актуализация внутренних ресурсов;</p> <p>- участие в подготовке и проведении родительских собраний;</p> <p>- участие в разработке модели психолого-педагогического сопровождения обучающихся;</p> <p>разработку конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям по оказанию помощи в вопросах воспитания, обучения и развития</p>
Педагогические работники:	<p>– обеспечение предметной готовности выпускников к сдаче ГИА;</p> <p>– проведение предметной диагностики с целью оценки уровня усвоения учащимися учебной программы;</p> <p>– проведение индивидуальных и групповых занятий в рамках базисного учебного плана;</p> <p>– освоение новых образовательных технологий, активных методов обучения и др.;</p> <p>– разработка и проведение профессиональных проб;</p> <p>– активное использование в образовательном процессе метода проектов, проблемных ситуаций;</p> <p>- оказание помощи при трудностях в обучении, общении или психическом самочувствии;</p> <p>- осуществление мероприятий по управлению психическим состоянием (обучение психической саморегуляции; формирование уверенности в своих силах; выработка навыков мобилизации в стрессе; развитие творческого потенциала)</p>
Классные руководители:	<p>- проведение психологической профилактики, направленной на предупреждение возникновения явлений дезадаптации обучающихся, трудностей в интеллектуальном и личностном развитии, организацию восстановительных мероприятий, а также осуществление мероприятий по управлению психическим состоянием (обучение психической саморегуляции; формирование уверенности в</p>

	<p>своих силах; выработка навыков мобилизации в стрессе; развитие творческого потенциала),</p> <ul style="list-style-type: none"> - информирование и осуществление постоянной связи между субъектами образовательного процесса; - формирование позитивного отношения к ВПР, ГИА; - оказание психолого-педагогической поддержки выпускников на протяжении всего периода подготовки к ВПР, ГИА, во время проведения, а также после окончания процедуры; - организация взаимодействия обучающихся, педагогических работников, родительской общественности, социальных партнёров; - проведение профориентационных мероприятий.
--	---

7. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ РУКОВОДСТВА И КОНТРОЛЯ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ ПРОГРАММЫ

Руководство реализацией Программой осуществляется на уровне педагогического совета и общешкольное родительского комитета и управляющего совета школы.

Отслеживание и корректировка основных шагов реализации Программы потребуют организации мониторинга, что подразумевает: систематический сбор, обработку, анализ и распространение информации о реализации Программы, ориентированной на информационное обеспечение управления процессом, позволяющей судить о его состоянии в любой момент времени и дающей возможность прогнозировать его развитие.

Цель мониторинга – выявить соответствие реальных шагов перехода в эффективный режим работы школы плану реализации.

Содержание мониторинга – сроки реализации Программы, организация и проведение семинаров; результаты ГИА, анкетирование, интервьюирование, диагностика адаптации участников образовательного процесса в переходный период.

Периодичность – два раза в год.

**Ваганова Лариса
Викторовна**

Подписан: Ваганова Лариса Викторовна
 DN: CN=Ваганова Лариса Викторовна, SN=Ваганова, G=Лариса Викторовна, E=school10@tbl.kubanet.ru, ИНН=235100473251, СНИЛС=00581566239, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 10"" ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА ГАГАРИНА ЮРИЯ АЛЕКСЕЕВИЧА", Т=директор, L=ст. Нововладимирская, S=Краснодарский край, С=RU
 Основание: Я являюсь автором этого документа
 Местоположение: место подписания
 Дата: 2022-08-22 07:41:47
 Foxit Reader Версия: 9.7.2