

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа № 96 имени Павла Петровича Мочалова»
городского округа Самара**

«Принято»
на Совете школы
протокол от 30.12.2021 № 13

Обсуждено
на Педагогическом совете
протокол от 30.12.2021 № 4

«Утверждаю»
Директор МБОУ Школа № 96
г.о. Самара
Е.М.Сычева
Приказ от 30.12.2021 № 327-од



**Программа работы
по повышению предметной и методической
компетентности педагогических работников**

1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа работы по повышению предметной и методической компетентности педагогических работников
Основания для разработки программы	<p>1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».</p> <p>2. ФГОС НОО, утвержденный приказом Минобрнауки от 06.10.2009 № 373. ФГОС ООО, утвержденный приказом Минобрнауки от 17.12.2010 № 1897. ФГОС СОО, утвержденный приказом Минобрнауки от 17.05.2012 № 413.</p> <p>3. Основные образовательные программы начального, основного, среднего общего образования муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 96 имени Павла Петровича Мочалова» городского округа Самара.</p>
Цель программы	Повысить предметную и методическую компетентность педагогических работников через создания эффективной системы информационно-методического сопровождения учителей в условиях реализации ФГОС и внедрения профессионального стандарта.
Задачи программы	<p>1.Повышение профессиональной компетентности учителей;</p> <p>2. Организация курсовой подготовки по освоению современных педагогических технологий;</p> <p>3. Активизация школьной системы наставничества;</p> <p>4. Совершенствование и развитие функций педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта</p>
Основные разработчики программы	Директор Заместитель директора по УВР Руководители школьных методических объединений Социальный педагог
Сроки реализации	2022
Ожидаемые результаты	<p>Качественные показатели:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Повысить квалификацию не менее 30% педагогических работников в цифровой форме с использованием информационной платформы «Современная цифровая образовательная среда в РФ». • 100% учителей в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы. • 100% педагогических работников соответствуют требованиям профессионального стандарта.

2. Аналитико-прогностическое обоснование программы

2.1. Анализ внешних факторов, влияющих на предметную и методическую компетентность педагогических работников.

Администрация и педагогический коллектив школы провели PEST-анализ, который помогает выявить политические (Political), экономические (Economic), социальные (Social) и технологические (Technological) факторы внешней среды. Положительные и отрицательные факторы внешней среды, влияющие на предметную и методическую компетентность педагогических работников, - в таблице 1.

Таблица 1. Факторы внешней среды, которые влияют на предметную и методическую компетентность педагогических работников.

Факторы	Положительные	Отрицательные
Политические	Личностный результат образовательной деятельности определяют ФГОС	Повышение спектра индивидуальных образовательных возможностей обучающегося ограничено материальными возможностями школы и родителей
Экономические	Наличие высококвалифицированных педагогов, эффективная система финансирования школы	Низкий уровень жизни общества, отсутствие профессиональных ориентиров
Социальные	Развитие олимпиадного и конкурсного движения, системы дополнительного образования	Отсутствие целеполагания, жизненных ориентиров в семье и социальном окружении школьника
Технологические	Закрепление в законодательстве необходимых трудовых умений учителя: применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	Ориентация обучающихся и педагогов на успешную сдачу государственной итоговой аттестации (ГИА) может привести к недостаточному освоению и использованию других технологий и методик, что приведет к снижению учебной мотивации

Вывод: анализ определяет основные аспекты повышения предметной и методической компетентности педагогических работников. Необходимо создать условия для оптимального сочетания индивидуальных возможностей обучающихся с возможностями школы для вовлечения учащихся в активную образовательную деятельность.

2.2. Анализ перспектив повышения предметной и методической компетентности педагогических работников

Администрация и педагогический коллектив провели SWOT-анализ, чтобы выявить сильные стороны (Strengths), слабые стороны (Weaknesses), возможности (Opportunities) и угрозы повышения предметной и методической компетентности педагогических работников, - таблица 2.

Таблица 2. Перспективы повышения предметной и методической компетентности педагогических работников.

Сильные стороны	Слабые стороны	Благоприятные возможности	Риски
Созданы условия для выполнения требований к реализации основной образовательной программы	Недостаточное материально-техническое оснащение образовательной деятельности современным оборудованием	Улучшение материально-технического обеспечения образовательной деятельности	Изменение социально-экономической ситуации
Созданы условия для организации образовательной деятельности	Недостаточное количество учебных кабинетов для реализации различных направлений внеурочной деятельности	Создание культурно-образовательного центра с привлечением социальных партнеров	Отсутствие необходимых помещений для образовательной деятельности по запросам участников образовательных отношений
Применение инновационных технологий в образовательной деятельности	Недостаточное владение активными методами обучения для повышения учебной мотивации	Развитие современной образовательной среды, внедрение инновационных технологий	Непонимание педагогами необходимости профессионального роста
Наличие профессионально работающих педагогов, победителей и лауреатов различных профессиональных конкурсов	Увеличение доли работающих педагогов пенсионного возраста; уровень заработной платы ниже средней по экономике региона; профессиональное выгорание; незащищенность педагога перед субъектами образовательных отношений	Квалифицированный кадровый состав, омоложение педагогических кадров	Отток молодых кадров из-за низкой профессиональной мотивации
Удовлетворенность участников образовательной деятельности качеством образования	Недостаточно развитые методы оценки учебной мотивации	Изменение системы оценивания, учет качественных изменений, происходящих у участников образовательной деятельности	Увеличение количества учащихся с низким интеллектуальным уровнем

2.3. Оценка благоприятных возможностей программы работы с педагогическими работниками:

1. Высокая вероятность. Улучшение материально-технического оснащения образовательной деятельности создаст условия для выполнения требований к реализации основной образовательной программы; индивидуальные образовательные траектории повысят предметную и методическую компетентность педагогических работников.

2. Средняя вероятность. Расширение возможностей диалогового взаимодействия учителей родителей учащихся; создание культурно-образовательных центров расширит возможности для самореализации учащихся в различных направлениях образовательной деятельности.

3. Низкая вероятность. Существенное усиление влияния школы как общественной организации на социум в районе и городе.

2.4. Оценка рисков программы

1. Средняя вероятность. Отток молодых педагогов из-за низкой профессиональной мотивации; увеличение количества учеников с низким интеллектуальным уровнем.

2. Низкая вероятность. Изменение социально-экономической ситуации; препятствия незапланированного стихийного характера.

Вывод: основными направлениями деятельности по повышению предметной и методической компетентности педагогических работников являются:

- повышение уровня профессиональной компетенции учителя;
- материально-техническое обеспечение образовательной деятельности;
- разработка индивидуальных образовательных траекторий для школьников с низкой учебной мотивацией;
- вовлечение учащихся в систему дополнительного образования;
- развитие взаимодействия с родителями.

3. Основные мероприятия по реализации программы

Направление в соответствии с риском	Задача	Мероприятие	Сроки реализации недели	Показатели реализации	Ответственные	Участники
Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников	Повышение профессиональной компетентности учителей	Реализация Программы профессионального учительского роста	В течение года	Программа профессионального о учительского роста	Заместитель директора по УВР	Педагоги
		Применение новых образовательных технологий, используемых передовыми ОО по преодолению низких образовательных	Май Декабрь	80% педагогов используют новые образовательные технологии	Заместитель директора по УВР	Педагоги

		результатов				
		Создание банка педагогического опыта	декабрь	Публикации, мастер-классы	Заместитель директора по УВР	Педагоги
Организация курсовой подготовки по освоению современных педагогических технологий		Составление перспективного плана курсовой подготовки	сентябрь	План курсовой подготовки	Заместитель директора по УВР	Педагоги
		Прохождение курсов повышения квалификации по проблемам повышения качества образования и работы в социально неблагоприятных условиях для педагогических работников	Январь-декабрь	Повысить квалификацию не менее 30% педагогических работников в цифровой форме с использованием информационной платформы «Современная цифровая образовательная среда в РФ».	Заместитель директора по УВР	Педагоги
	Активизация школьной системы наставничества	Участие педагогических работников в семинарах, конференциях, форумах различного уровня по вопросам образовательной деятельности для школ с низкими образовательными результатами	Сентябрь-октябрь	50% работников приняли участие в семинарах, конференциях, форумах различного уровня по вопросам образовательной деятельности для школ с низкими образовательным и результатами	Заместитель директора по УВР	Педагоги

		<p>Работа с молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями.</p> <ul style="list-style-type: none"> - знакомство с традициями школы; - выбор темы по самообразованию; - практикум по разработке рабочих программ по предмету; - самоанализ урока; - использование ИКТ в преподавании предмета; - подготовка к ГИА; - портфолио учителя; - выявление профессиональных затруднений учителя. 	Сентябрь-апрель	100% учителей в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы		
		Подготовка учащихся к предметным олимпиадам, участию в НПК, конкурсам разного уровня с презентацией	Октябрь Ноябрь	Не менее 80% обучающихся приняли участие в олимпиадах, НПК, конкурсах разного уровня с презентацией	Заместитель директора по УВР	Педагоги
	Совершенствование и развитие функций педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта	Прохождение профессиональной переподготовки	Август	100% учителей соответствуют требованиям профессионального стандарта	Заместитель директора по УВР	Педагоги
		<p>Организация аттестации педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> -создание нормативно-правовой базы и методических 	Сентябрь-май	Не менее 50% педагогов имеют первую и высшую категорию	Заместитель директора по УВР	Педагоги

		<p>рекомендации по вопросу аттестации педагогов;</p> <p>-подготовка аналитического отчета о результатах педагогической деятельности;</p> <p>- проведение аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;</p> <p>- составление перспективного плана прохождения аттестации.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

4. Механизм управления программой работы с педагогическими работниками, с недостаточной предметной и методической компетентностью

Управление реализацией программы предполагает создание специальной организационной структуры для осуществления управленческих функций согласно принятому распределению зон ответственности, в которую входят представители участников образовательных отношений:

Руководитель ОО обеспечивает продвижение реализации программы, ведет диалог с членами коллектива в зоне их ответственности, создает условия для повышения мотивации школьников. Осуществляет деятельность по финансовому обеспечению реализации программы (использование бюджетных средств; привлечение внебюджетных ресурсов).

Педагогический совет рассматривает вопросы педагогического и методического руководства образовательной деятельностью, проведения промежуточной аттестации, определяет условный перевод учащихся, имеющих академическую задолженность, решает вопросы оставления на повторный год обучения.

Заместитель руководителя ОО по учебно - воспитательной работе собирает и анализирует информацию о применении новых образовательных технологий, организует прохождение курсов повышения квалификации по проблемам повышения качества образования и работы в социально неблагоприятных условиях .

Создает педагогически обоснованную и социально значимую систему наставничества, направленную на повышение педагогического мастерства. Оказывает методическую помощь педагогическим работникам.

Методические объединения школы рассматривают вопросы развития творчества и инициативы учителей по улучшению качества образования, организуют работу по самообразованию учителей. Посещают учебные занятия в рамках предметных объединений и анализируют их.

5. Ожидаемый результат реализации программы

После реализации программы работы с педагогическими работниками, имеющими недостаточную предметную и методическую компетентность, в образовательной деятельности произойдут следующие изменения:

1. Повысится уровень предметной и методической компетентности педагогических работников.
2. Повысится уровень прохождения курсов повышения квалификации.

ДОРОЖНАЯ КАРТА

реализации Программы по повышению предметной и методической компетентности педагогических работников

Задача	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственные	Участники
Повышение профессиональной компетентности учителей	Семинары по применению новых образовательных технологий, используемых передовыми ОО по преодолению низких образовательных результатов	15 мая 15 декабря	Заместитель директора по УВР	Педагоги
	Создание банка педагогического опыта	До 15 декабря	Заместитель директора по УВР	Педагоги
Организация курсовой подготовки по освоению современных педагогических технологий	Составление перспективного плана курсовой подготовки	До 15 апреля	Заместитель директора по УВР	Педагоги
	Прохождение курсов повышения квалификации по проблемам повышения качества образования и работы в социально неблагоприятных условиях для педагогических работников	апрель-декабрь	Заместитель директора по УВР	Педагоги
Активизация школьной системы наставничества	Участие педагогических работников в семинарах, конференциях, форумах различного уровня по вопросам образовательной деятельности для школ с низкими образовательными результатами	апрель -октябрь	Заместитель директора по УВР	Педагоги

	<p>Работа с молодыми специалистами и вновь прибывшими учителями.</p> <ul style="list-style-type: none"> - знакомство с традициями школы; - выбор темы по самообразованию; - практикум по разработке рабочих программ по предмету; - самоанализ урока; - использование ИКТ в преподавании предмета; - подготовка к ГИА; - портфолио учителя; - выявление профессиональных затруднений учителя. 	Сентябрь-декабрь		
	<p>Подготовка учащихся к предметным олимпиадам, участию в НПК, конкурсам разного уровня с презентацией</p>	Октябрь Ноябрь	Заместитель директора по УВР	Педагоги
Совершенствование и развитие функций педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта	<p>Прохождение профессиональной переподготовки</p>	До 31 августа	Заместитель директора по УВР	Педагоги
	<p>Организация аттестации педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> -создание нормативно-правовой базы и методических рекомендации по вопросу аттестации педагогов; -подготовка аналитического отчета о результатах педагогической деятельности; - проведение аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности; 	<p>До 30 апреля</p> <p>До 30 июня</p> <p>1 неделя ноября</p>	Заместитель директора по УВР	Педагоги

	- составление перспективного плана прохождения аттестации.	До 15 апреля		
--	--	--------------	--	--

