******

**Актуальность программы**

Повышение качества образования в настоящее время является одной из приоритетных задач системы образования. Современная школа нуждается в учителе творчески думающем, обладающем современными методами и технологиями образования, владеющими приемами психолого- педагогической диагностики и способами самостоятельного конструирования педагогического процесса. Проблема становления и развития профессионализма является общественно государственной проблемой, решению которой отводится приоритетное направление. Повышается ответственность педагога за результаты своего труда и определяются требования к квалификации педагога, с конкретными критериями оценки труда. Под профессиональной компетентностью педагога подразумевается система знаний, навыков и умений, которая определяет сформированность педагогической деятельности. В структуре профессиональной компетентности выделяют методическую компетентность учителя, как основу при формировании знаний, умений и навыков обучающихся.

**Цель**: обеспечение систематического повышения и развития предметной, методической и психолого-педагогической компетентностей педагогических работников к концу 2022 года для повышения образовательных результатов школы.

**Задачи:**

1. Разработать школьную программу профессионального роста педагогов,

включающую механизмы выявления дефицитов и обеспечивающую развитие профессиональных компетенций.

1. Организовать участие педагогов в курсах повышения квалификации, в очном и дистанционном форматах, в практико-ориентированных семинарах на базе образовательной организации
2. Организовать работу по развитию предметных и методических

 компетенций учителей математики и учителей-филологов.

1. Организовать мероприятия по обмену опытом, в том числе

взаимопосещения уроков с последующим самоанализом и анализом, в практико-ориентированных семинарах на базе образовательной организации.

**Показатели и индикаторы цели:**

* Доля педагогов прошедших диагностику профессиональных дефицитов от общего количества педагогов (доля педагогов по каждому из видов профессиональных дефицитов от общего количества педагогов);
* Наличие программы профессионального роста педагогов,

обеспечивающей развитие профессиональных компетенций;

* Доля педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией;
* Доля молодых педагогов, включенных в методическую поддержку по программе наставничества (учитель - учитель);
* Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов;
* Доля педагогических работников, работающих по индивидуальному плану развития педагога;
* Планы самообразования;
* Количество открытых уроков, проведённых учителями образовательной организации;
* Количество семинаров, проведённых педагогическими работниками образовательной организации;
* Доля педагогов, повысивших свою квалификацию за последний год;
* Доля педагогов, использующих современные педагогические технологии, включая ИКТ.

**Сроки реализации программы:**

**Первый этап** (март - апрель 2022 года) – подготовительный.

*Цель:* разработка и утверждение программы антирисковых мер.

**Второй этап** (май - октябрь 2022 года) – экспериментально - внедренческий. *Цель:* реализация плана мероприятий по достижению целей и задач.

**Третий этап** (начало ноября 2022 года) - этап промежуточного контроля и коррекции.

*Цель:* отслеживание и корректировка результатов реализации программы.

**Четвертый этап** (вторая половина декабря 2022 года) – этап итогового контроля.

*Цель:* подведение итогов реализации Программы.

 **Меры /мероприятия по достижению цели и задач:**

1. Проведение диагностики /тестирования/ по выявлению

дефицитов методической компетенции педагогических работников.

1. Разработка школьной программы профессионального роста педагогов,

обеспечивающей развитие профессиональных компетенций.

1. Организация наставничества для молодых специалистов.
2. Организация прохождения педагогами в соответствии с выявленными

профессиональными дефицитами курсов повышения квалификации.

1. Самообразование педагогов.
2. Организация в школах регулярной практики обмена профессиональным

опытом: взаимопосещение и анализ уроков учителями; посещение и анализ уроков школьной администрацией.

1. Индивидуальные планы профессионального развития учителей

математики и педагогов-филологов.

1. Оптимизация учебной нагрузки учителей школы.

**Ожидаемые конечные результаты реализации Программы**

**антирисковых мер:**

* 1. Успешная мотивация педагогов к самореализации.
	2. Положительная динамика уровня компетенций педагога.
	3. Взаимодействие преподавателей в коллективе в соответствии с

профессиональным стандартом педагога.

* 1. Повышение качества образования.

 **Исполнители:**

Администрация, педагогический коллектив школы.

 *Приложение*

**Дорожная карта реализации программы антикризисных мер по направлению «Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Задача**  | **Мероприятие**  | **Дата реализации** | **Показатели**  | **Ответственные**  |
| Разработать школьную программу профессионального роста педагогов,включающую механизмы выявления дефицитов и обеспечивающую развитие профессиональных компетенций | Проведение диагностики/тестирования/ по выявлению дефицитов методической компетенции педагогических работников |  | Доля педагогов прошедших диагностику профессиональных дефицитов от общего от общего количества педагогов (доля педагогов по каждому из видов профессиональных дефицитов от общего количества педагогов) | Зам. директора по УВР |
| Разработка школьной программы профессионального роста педагогов,обеспечивающей развитие профессиональ-ных компетенций. | Июнь – август 2022 г. | Наличие программы профессионального роста педагогов,обеспечивающую развитие профессиональных компетенций;Доля педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией. | Зам. директора по УВР, руководители творческих лабораторий |
| Организация наставничества для молодых специалистов. | Апрель-ноябрь 2022 г. | Доля молодых педагогов включенных в методическую поддержку по программе наставничества (учитель - учитель);Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов. | Руководители ОУ: директор, зам. директора по УВР |
| Самообразование педагогов. | Апрель-май 2022 г. | Планы самообразования;Доля педагогов, использующих современные педагогические технологии, включая ИКТ. | Зам. директора по УВР, руководители творческих лабораторий |
| Оптимизация учебной нагрузки учителей школы. | Июнь-август 2022 г. | Распределение учебной нагрузки на 2022-2023 уч.г. | Руководители ОУ: директор, зам. директора по УВР |
| Организовать участие педагогов в курсах повышения квалификации, вочном и дистанционном форматах. | Организация прохождение педагогами в соответствии с выявленнымипрофессиональными дефицитами курсов повышения квалификации. | По графику 2022 г.и мере необходи-мости в 2022 г. | Доля педагогов, повысивших свою квалификацию за последний год. | Руководители ОУ: директор, зам. директора по УВР |
| Организовать работу по развитию предметных и методических компетенций учителей математики и учителей-филологов. | Индивидуальные планы профессионального развития учителейматематики и педагогов-филологов. | Май-август 2022 г. | Доля педагогических работников, работающих по индивидуальному плану развития педагога. | Зам. директора по УВР, учителя-наставники, учителя математики и учителя-филологи. |
| Организовать мероприятия по обмену опытом, в том числевзаимопосещения уроков с последующим самоанализом и анализом, в практико-ориентированных семинарах на базе образовательной организации. | Организация в школе регулярной практики обмена профессиональ-ным опытом: взаимопосещение и анализ уроков учителями; посещение и анализ уроков школьной администрацией. | Сентябрь – ноябрь 2022 г. | Количество открытых уроков, проведённых учителями образовательной организации;Количество семинаров, проведённых педагогическими работниками образовательной организации. | Руководители ОУ: директор, зам. директора по УВР, руководители творческих лабораторий. |