



Управление образования  
Администрации муниципального образования  
городского округа «Сыктывкар»  
муниципальное автономное  
общеобразовательное учреждение  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ШКОЛА № 33»  
(МАОУ СОШ № 33)  
«33 №-а шёр школа» муниципальной  
асьюралана велӧдан учреждение  
(33 №-а ШШ МАВУ)  
Банбана ул., д. 21,  
г. Сыктывкар, Республика Коми, 167009  
тел./факс: (8212) 22-76-78  
E-mail: [sch\\_33\\_skt@mail.ru](mailto:sch_33_skt@mail.ru)  
ОКПО – 50400517, ОГРН – 1021100522618  
ИНН/КПП 1101484328/110101001  
от «25 января 2023 г. № б/н  
на № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## План преодоления рисков профилей на основе анализа результатов за 2023 год

Факторы риска	Значимость факторов риска	Обоснование значимости фактора
Недостаточная предметная методическая компетентность педагогических работников	Средняя	Современный педагог должен не только обладать развитыми предметными, методическими и психолого-педагогическими компетентностями, но и непрерывно их совершенствовать. Низкий уровень сформированности профессиональных компетентностей учителей проявляется в низком уровне мотивации обучающихся, низком уровне школьного благополучия, слабом освоение учебной программы и других негативных результатах.

## План работы по рисковым профилям МАОУ СОШ № 33 на 2023 год

### 1. Дефицит педагогических кадров.

### 2. Недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников

**Цель:** устранение к началу 2023-2024 учебного года кадрового дефицита в МАОУ СОШ № 33 за счет привлечения молодых и опытных специалистов, организации профессиональной переподготовки имеющихся кадров по отдельным направлениям.

**Задачи реализации программы:**

1. Повышение профессиональной компетенции педагогических кадров как необходимого условия обеспечения современного качества образования.
2. Организация повышения квалификации в соответствии с индивидуальными потребностями педагогических и руководящих работников школы.
3. Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, умение педагогов владеть приёмами и способами саморегуляции и восстановления себя.

№	Наименование показателя	Исходное значение показателя (на январь 2023 года)	Меры (мероприятия).	Сроки	Ответственный за реализацию мероприятий
1	Кадровый потенциал школы (квалификационная категория, повышение квалификации, переподготовка)	Переподготовка – 4 педагог, 1 категория – 12 (23%) Высшая категория – 8 (13%) Молодых специалистов – 6 (12%)	Проведение мониторинга кадрового потенциала школы на 2023-2024 учебный год.	До 15 февраля 2023 года	Директор, заместитель директора по учебной работе.
2	Потребность в педагогических кадрах на 2023-2024 учебный год	1 учитель математики 1 учитель информатики 1 учитель русского языка и литературы	1. Привлечение молодых специалистов. 2. Размещение информации на школьном сайте. 3. Размещение информации на сайте Управления образования МО ГО «Сыктывкар» 4. Посещение ярмарки вакансий СыктГУ им. Питирима Сорокина. 5. Запрос в Центр занятости г.Сыктывкара. 6. Организация работы с выпускниками Вузов	Январь-август 2023 года	Директор, заместитель директора по учебной работе

			(выпускниками школы).		
3	Доля педагогов, выделившими профессиональные дефициты и разработавших планы профразвития на учебный год.	Отсутствие системы проведения анализа результатов ВПР, ГИА, ПА и оформления планов профразвития	Разработка процедуры проведения учителем анализа результатов ВПР, ГИА, ПА с разработкой плана профразвития на этой основе.	Март 2022 года -	Заместители директора по учебной работе
4	% педагогов, представивших практическое внедрение изученного на курсах содержания работы.	20% педагогов представили результаты обучения на курсах	Введение в практику проведения учителями после курсов методических мероприятий (40%)	Июнь 2023 года	Заместители директора по учебной работе
5	Соответствие тематики курсов профдефицитам педагогов	Тематика и содержание курсов ПК на 60% не отвечают потребностям педагогов.	Введение в практику обеспечение прохождения курсов с учетом профдефицитов педагога	2023 год	Заместитель директора по учебной работе
6	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства.	1 учитель года 0 педагогический дебют 1 самый классный классный	1.Оказание помощи педагогам в подготовке к конкурсным мероприятиям. 2.Создать эффективные механизмы стимулирования педагогических инноваций и творчества педагогов: 1 учитель года 1 педагогический дебют 1 самый классный классный	Март 2023 года	Директор Заместитель директора по учебной работе
7	Количество общешкольных методических проектов, направленных на решение общих методических проблем педагогов.	Отсутствие проектов. . разработка положений о школьных конкурсах «Педагог-новатор», «Творческий учитель»	Разработка и реализация школьного методического проекта по теме «Использование ЭО и ДОТ для организации обучения учащихся». 2 методических проекта по темам: 1. Использование ЭО и ДОТ для организации обучения учащихся в период дистанционного обучения. 2.Развитие функциональной грамотности учащихся на уроках.	Март 2022 года -	Заместители директора по учебной работе

8	Количество методических продуктов учителей по актуальным методическим вопросам.	Отсутствие банка методических разработок учителей школы, необновляемость данного банка, слабое пополнение	Определение тематик для разработки методических продуктов учителями школы. Организация оформления методических продуктов учителей по плану МО (2 от МО) и их пополнение на ресурсе	Март 2022 года -	Заместители директора по учебной работе
9	Наличие индивидуальных планов профразвития в системе наставничества. Результативность наставничества: удовлетворённость педагогов. Степень событийности методических мероприятий для молодых педагогов	Имеется. Но недостаточно развит.	Проведение событий: 1. Церемония Посвящения в педагоги молодых специалистов. 2. Презентация планов наставничества 3. Выдвижение на участие в конкурсе. 4. Организация презентации молодых специалистов 5. Фестиваль «Мои первые профессиональные достижения». Периодические встречи у директора с наставническими парами: беседа о результатах наставничества.. Проведение тренингов личностного роста..	2021-2022 учебный год	Заместители директора по учебной работе
10	Наличие мероприятий по поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов.	Традиционные мероприятия, низкий уровень событийности.	Подготовка и проведение событий: 1. Презентация проектов ШМО на год (планов работы по определенной форме – по критериям, например: проектная деятельность, участие в конкурсах педагогического мастерства, работа с одаренными детьми, повышение качества образования и пр.). 2. Творческий отчет ШМО.	Май 2022 года -	Заместители директора по учебной работе
11	Качество прохождения аттестации педагогов на первую и высшую квалификационную категории	Нежелание аттестоваться. Выполнение поручений по уровню своей проф. Компетентности.	1. Организация индивидуальной работы с педагогами (по вопросу аттестации) 2. Обмен опытом учителей первой и высшей категории по подготовке и защите категории.	Март 2022 года -	Заместитель директора по учебной работе

