

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА с.п. МЕКЕН-ЮРТ»  
НАДТЕРЕЧНОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ПРИНЯТА**  
педагогическим советом школы  
(протокол от 19.03.2022 № 5)

**УТВЕРЖДЕНА**  
приказом МБОУ «СОШ с.п. Мекен-Юрт»  
от 19.03.2022 № \_\_\_\_\_  
Директор \_\_\_\_\_  
Х.С.Ящуркаев



**Антирисквая программа  
по устранению фактора риска  
«Несформированность внутришкольной системы  
повышения квалификации»**

с. Мекен-Юрт, 2022

Наименование программы	<b>Антирисковая программа по формированию внутришкольной системы повышения квалификации.</b>
Цели и задачи программы	<p>Цель: повысить уровень профессионального развития педагогических работников.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в целях обмена опытом и повышения педагогического мастерства, внедрить эффективную практику взаимодействия учителей;</li> <li>- для достижения целей образовательной деятельности изучить современные педагогические технологии;</li> <li>- обеспечить качественную поддержку молодых специалистов через систему наставничества;</li> <li>- выработать эффективную систему сопровождения педагогов по итогам прохождения курсов повышения квалификации.</li> </ul>
Целевые индикаторы и показатели программы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- доля учителей, вовлеченных в систему наставничества;</li> <li>- доля педагогов, применяющих современные образовательные технологии в образовательной деятельности;</li> <li>- доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации, соответствующие их профессиональным потребностям;</li> <li>- доля учителей, вовлеченных в процесс профессионального сопровождения после прохождения курсов повышения квалификации;</li> <li>- доля учителей, принимающих участие в различных вебинарах, конкурсах профессионального мастерства и др.</li> </ul>
Сроки и этапы реализации программы	<p><i>Подготовительный этап(апрель-май2022года):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ текущего состояния и тенденций развития школы для определения мероприятий, показателей, индикаторов и сроков исполнения программы;</li> <li>- ориентация педагогического коллектива на разработку программы развития школы, направленной на решение рисков, обозначенных в рисковом профиле школы.</li> </ul> <p><i>Основной этап(май -ноябрь2022года):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализация мер, направленных на развитие школы;</li> <li>- промежуточный контроль реализации программы.</li> </ul> <p><i>Этап итогового контроля(декабрь2022 года):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подведение итогов, осмысление результатов реализации программы;</li> <li>- оценка эффективности программы на основе индикаторов и показателей успешности выполнения.</li> </ul>
Основные меры /мероприятия по достижению целей и задач	<ul style="list-style-type: none"> <li>- внедрение в школьную методическую систему эффективных практик совместной работы учителей (посещение уроков, анализ проблем на методических объединениях, наставничество, освоение современных педагогических технологий, обмен опытом и др.);</li> <li>- организация профессионального сопровождения педагогов после прохождения курсов повышения квалификации;</li> <li>- активное вовлечение педагогов в систему наставничества;</li> <li>- мониторинг потребности педагогических кадров в повышении квалификации;</li> <li>- организация повышения квалификации педагогических и руководящих работников в соответствии с их индивидуальными</li> </ul>

	потребностями и дефицитом как внутри школы, так и посредством ДПО.
Ожидаемые конечные результаты реализации программы антирисковых мер	<ul style="list-style-type: none"> <li>- педагоги имеют план работы над индивидуальной методической темой, составленный в контексте выявленного дефицита, и реализуют его в практической деятельности;</li> <li>- после прохождения курсов повышения квалификации педагоги демонстрируют в своей работе актуальные практики, активно участвуют в семинарах, вебинарах и других мероприятиях по обмену опытом;</li> <li>- работает институт наставничества;</li> <li>- педагоги школы активно участвуют в профессиональных конкурсах;</li> <li>- повысилось качество образования в школе.</li> </ul>
Исполнители	Администрация школы, педагогический коллектив, родительская общественность, ученический коллектив, социальные партнеры.

## Дорожная карта

### реализации Антирисковой программы по формированию внутришкольной системы повышения квалификации

Задача	Мероприятие	Сроки реализации	Показатели и индикаторы реализации	Ожидаемый результат	Ответственные
Повышение качества профессионального взаимодействия между учителями школы, освоение новых педагогических технологий, овладение новыми формами и методами преподавания.	Организация посещения \ взаимопосещения уроков для повышения предметной методической компетентности учителей-предметников.	01.04. - 28.12.2022 г. по графику.	Доля учителей, повысивших уровень профессиональных компетенций до оптимального уровня (75% от их общего числа).	Повышение доли учителей, повысивших уровень профессиональных компетенций до оптимального уровня (75% от их общего числа).	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО.
	Анализ и самоанализ профессионального дефицита педагогов.	До 29.03. 2022 г.	Проведение анализа и самоанализа профессионального дефицита педагогов.	Проведение анализа и самоанализа профессионального дефицита педагогов.	Заместитель директора по УВР, педагоги.
	Внедрение в школьную методическую систему эффективных практик совместной работы учителей (посещение уроков, анализ проблем на методических объединениях, наставничество, освоение современных педагогических технологий, обмен опытом и др.).	До 28.12.2022 г	Доля педагогов, применяющих современные образовательные технологии в образовательной деятельности (не менее 75%).	Повышение доли педагогов, применяющих современные образовательные технологии в образовательной деятельности (до 75%).	Директор, заместитель директора по УВР, руководители ШМО.
Повышение доли учителей, вовлеченных в систему наставничества.	Создание системы наставничества в школе.	До 30.04. 2022	Доля педагогических работников, вовлеченных в систему наставничества до 45%.	Создана система наставничества в школе.	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО.

	Активное вовлечение педагогов в систему наставничества.	В течение года.	Доля педагогических работников, вовлеченных в различные формы наставничества, поддержки, от общего числа педагогических работников.	Повышение доли педагогических работников, вовлеченных в различные формы наставничества, поддержки, от общего числа педагогических работников.	
	Организация наставничества среди педагогических работников в формах: «Учитель – Учитель», «Учитель – Ученик».	В течение года.	Доля педагогических работников, охваченных системой наставничества.	Повышение доли педагогических работников, охваченных системой Наставничества.	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО.
Организация повышения квалификации, уровня овладения профессиональными компетенциями в соответствии с индивидуальными потребностями педагогических и руководящих работников школы.	Мониторинг потребности педагогических кадров в повышении квалификации по проблемам повышения качества образования.	Март – апрель 2022 г.	Разработка и введение в действие индивидуальных программ профессиональных потребностей для учителей школы.	Разработаны и введены в действие индивидуальные программы профессиональных потребностей для учителей школы.	Директор, заместитель директора по УВР, руководители ШМО.
	Выработка критериев результативности работы учителя в соответствии с требованиями обновленных ФГОС.	Апрель – май 2022 г.	Разработка критериев результативности работы учителя в соответствии с требованиями обновленных ФГОС	Разработаны критерии результативности работы учителя в соответствии с требованиями обновленных ФГОС.	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО.
	Мониторинг эффективности педагогической деятельности и профессионального развития учителей.	Сентябрь - декабрь 2022 г.	Повышение доли педагогических работников, повысивших	Повышены доли педагогических работников, повысивших	Заместитель директора по УВР, руководители

			квалификационную категорию. Повысить долю учителей, занятых инновационной деятельностью.	квалификационную категорию. Повышены доли учителей, занятых инновационной деятельностью.	ШМО.
	Организация участия педагогических работников школы в семинарах, вебинарах, профессиональных конкурсах и проектах.	В течение года по графику.	Повышение доли педагогических работников, принявших участие в семинарах, вебинарах, профессиональных конкурсах и проектах.	Повышение доли педагогических работников, принявших участие в семинарах, вебинарах, профессиональных конкурсах и проектах.	Заместитель директора по УВР, руководители ШМО.