

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 44» г. Перми**

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МАОУ «СОШ № 44» г. Перми

С.В. Щелокова

2022 г.



**ПРОГРАММА АНТИРИСКОВЫХ МЕР**

**«Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации»**

**МАОУ «СОШ № 44» г. Перми**

г. Пермь, 2022

## **1. Цель и задачи реализации программы**

**Цель антирисковой программы:** *Совершенствование внутришкольной системы повышения квалификации педагогических работников до конца 2022 года*

Для достижения цели необходимо решить ряд **задач**:

1. Актуализация и совершенствование внутришкольной системы повышения квалификации педагогов
2. Обеспечение профессиональной и методической поддержки педагогов
3. Внедрение системы стимулирования педагогических работников к непрерывному профессиональному росту

## **2. Целевые показатели (индикаторы достижения цели)**

**Показатель 1.** Разработанный и реализованный план повышения квалификации с учетом сформулированных образовательных запросов педагогов школы на 2022 год

**Показатель 2.** Увеличение доли молодых педагогов, вовлеченных в систему наставничества до 100% от числа нуждающихся в помощи педагогов – наставников.

**Показатель 3.** Разработанная новая система стимулирования педагогических работников к непрерывному профессиональному росту

## **3. Сроки и этапы реализации программы**

**I этап** (IV квартал 2021 года) - проектировочный. Проведение аналитической и диагностической работы; разработка и утверждение материалов проекта.

**II этап** (I квартал 2022 года) – деятельностный. Реализация мероприятий дорожной карты.

**III этап** (II-III квартал 2022 года) - рефлексивный. Отслеживание и корректировка результатов реализации программы, экспертная оценка.

**IV этап** (IV квартал 2022 года) – итоговый. Подведение итогов реализации проекта, разработка новых задач.

## **4. Меры/мероприятия по достижению цели и задач**

- Самообследование и проблемный анализ деятельности по повышению квалификации педагогов;
- Совершенствование системы профессионального развития;
- Анализ внутренних организационно-методических условий для непрерывного профессионального развития;
- Организация работы педагогов-наставников;
- Мониторинг организации работы по оказанию адресной поддержки педагогов;
- Организация профессионального взаимодействия педагогов;
- Комплексный мониторинг стимулирования педагогических работников и результатов обученности учащихся;

- Совершенствование нормативной базы по стимулированию педагогических работников в зависимости от результата их работы;
- Разработка и апробация новой программы стимулирования педагогических работников на 2022 год.

**5. Ожидаемые конечные результаты реализации Программы**

1. Будет разработан и реализован план повышения квалификации с учетом сформулированных образовательных запросов педагогов школы до конца 2022 года.
2. Все молодые педагоги (100%), нуждающиеся в помощи педагогов – наставников, будут вовлечены в систему наставничества.
3. Будет разработана и внедрена до января 2023 года система стимулирования педагогических работников, способствующая их непрерывному профессиональному росту.

**4. Исполнители:**

*Администрация и педагогический коллектив МАОУ «СОШ № 44» г.*

*Перми*

**Приложение. «Дорожная карта» реализации программы антирисковых мер**

<b>задача</b>	<b>мероприятие</b>	<b>срок</b>	<b>показатели</b>	<b>ответственные</b>
<b>Риск 2. Несформированность внутришкольной системы повышения квалификации</b>				
1. Актуализация и совершенствование внутришкольной системы повышения квалификации педагогов	Самоисследование и проблемный анализ деятельности по повышению квалификации педагогов	II квартал 2022 года	Аналитическая справка по итогам проблемного анализа	Заместитель директора по УВР
	Совершенствование системы профессионального развития педагогов	II квартал 2022 года	Разработанная внутришкольная система (модель) профессионального развития педагогов	Заместитель директора по УВР Руководители ШМО
2. Обеспечение профессиональной и методической поддержки педагогов	Анализ внутренних организационно-методических условий для непрерывного профессионального развития	II –III кварталы 2022 года	Аналитическая справка	Заместитель директора по УВР
	Организация работы педагогов-наставников	II –III кварталы 2022 года	Доля молодых педагогов, вовлеченных в систему наставничества - до 100% от числа нуждающихся в помощи педагогов – наставников Положение о системе наставничества	Заместитель директора по УВР Руководители ШМО
3. Внедрение системы стимулирования педагогических	Мониторинг организации работы по оказанию адресной поддержки педагогов	II –III кварталы 2022 года	Справка по итогам мониторинга	Заместитель директора по УВР
	Организация профессионального взаимодействия педагогов	II –III кварталы 2022 года	Сформированные обновленные школьные методические объединения Положение о методическом объединении педагогов	Заместитель директора по УВР Руководители ШМО
	Комплексный мониторинг стимулирования педагогических	II квартал 2022 года	Справка по итогам мониторинга	Заместитель директора по УВР Бухгалтер

работников к непрерывному профессиональному росту	работников и результатов обученности учащихся	II квартал 2022 года	Положение о стимулировании педагогических работников	Заместитель директора по УВР
	Совершенствование нормативной базы по стимулированию педагогических работников в зависимости от результата их работы Разработка и апробация новой программы стимулирования педагогических работников на 2022 год	II – III кварталы 2022 года	Утвержденная программа стимулирования на 2022 год	