

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1 с.Князе-Волконское
имени Героя Советского Союза Никитенко Николая Михайловича
Хабаровского муниципального района Хабаровского края

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 1 с. Князе-
Волконское

Т.В. Раковец

Т.В. Раковец/

25 марта

2022г.



Программа антирисковых мер
по фактору риска
«Дефицит педагогических кадров»

**Паспорт программы антирисковых мер по факту риска
«Дефицит педагогических кадров»**

<p align="center">Наименование программы антирисковых мер</p>	<p align="center">Программа антирисковых мер по фактору риска «Дефицит педагогических кадров»</p>
<p>Цель и задачи реализации программы</p>	<p>Цель: устранение к концу 2022 года кадрового дефицита в МБОУ СОШ № 1 с. Князе-Волконское за счет привлечения молодых и опытных специалистов, организации профессиональной переподготовки имеющихся кадров по отдельным направлениям, совершенствование профориентационной работы.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Провести комплекс мероприятий по привлечению молодых и опытных специалистов из других территорий через размещение информации о вакансиях на официальном сайте школы, в социальных сетях. 2. Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. Обеспечить профессиональную переподготовку имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний. 3. Пересмотреть учебную нагрузку педагогов с точки зрения целесообразности ведения той или иной внеурочной деятельности с целью снижения средней по школе учебной нагрузки педагогов с 30 часов и более до 26 учебных часов. 4. Провести профориентационную работу с обучающимися 9-11 классов, направленную на выявление детей, имеющих склонность к педагогической деятельности, заключение с ними в дальнейшем целевых договоров на обучение с целью получения педагогического образования. 5. Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов через организацию обучения коллектива на курсах повышения квалификации учителей при Хабаровском краевом институте развития образования
<p>Целевые показатели</p>	<p align="center">Количественные показатели</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Количество вакантных ставок (не более 1). 2. Средняя нагрузка педагогов школы (не более 26 учебных часов). 3. Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников школы (не более 40%). 4. Количество заключенных договоров о целевом обучении в педагогических вузах, колледжах (не менее 1). 5. Обеспеченность школы специальными педагогическими кадрами (социальный педагог, педагог-психолог, логопед). 6. Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года (не менее 100%). 7. Доля участников профессиональных конкурсов школьного, муниципального, краевого и всероссийского уровня (не менее 10%). 8. Доля педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию (не менее 70%). 9. Доля педагогов, удовлетворенных работой в школе и

	<p>результатами своего труда (не менее 80%).</p> <p>Качественные показатели</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов, их мотивации к освоению и использованию современных образовательных технологий, ответственности за результаты своего труда. 2. Активизация творческого потенциала учителей, готовности к творческому самовыражению индивидуальности. 3. Повышение целостного единства и сплоченности педагогического коллектива. 4. Развитие культуры межличностных отношений и совершенствование психологического климата в школе. 5. Осознание персональной ответственности каждым педагогом школы за качество образовательных результатов обучающихся.
Сроки реализации программы	2022 год
Меры/мероприятия по достижению цели и задач	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга кадровых потребностей с учетом внутренних ресурсов школы. 2. Проведение мониторинга выпускников школы, обучающихся на педагогических специальностях. 3. Размещение информации о вакантных местах в социальных сетях, на официальном сайте школы. 4. Организация профориентационной работы с обучающимися 9-11 классов, направленной на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду. 5. Обучение выпускников школы в педагогических ВУЗах по целевому направлению (долгосрочная перспектива). 6. Организация методической поддержки путем закрепления за молодыми и начинающими педагогами наставников из числа опытных, квалифицированных педагогов. 7. Проведение аудита занятий внеурочной деятельности с целью выявления запроса со стороны обучающихся и родителей (законных представителей) на объединения внеурочной деятельности, отказ от ведения невостребованных курсов внеурочной деятельности. 8. Организация прохождения курсов повышения квалификации педагогов школы по внедрению новых образовательных стандартов, по работе с детьми ОВЗ, с учащимися с рисками учебной неуспешности.
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. К концу 2022 года в школе сформирован профессиональный стабильный педагогический коллектив, члены которого обладают способностями к инновационной деятельности, обеспечивают качественное образование. 2. Укомплектованность педагогическими кадрами составляет 100%. 3. Средняя учебная нагрузка учителей не превышает 26 часов. 4. В школе системно ведется профориентационная работа с обучающимися 9-11 классов, направленная на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду, заключение с ними целевых договоров на обучение с целью получения профессии «учитель». 5. Создана и эффективно работает система методического

	<p>сопровождения учителя для его личного роста, самореализации в профессиональной и социальной деятельности.</p> <p>6. Применяются эффективные механизмы стимулирования педагогических инноваций и творчества педагогов.</p> <p>7. Организовано наставничество молодых и малоопытных учителей, которым оказывается методическая и психолого-педагогическая поддержка.</p> <p>8. Школа конкурентоспособна на рынке образовательных услуг.</p>
Исполнители	Администрация школы, педагогический коллектив

Дорожная карта реализации программы антирисковых мер

Задача	Мероприятие	Дата реализации	Показатели	Ответственные
1. Провести комплекс мероприятий по привлечению молодых и опытных специалистов из других территорий через размещение информации на официальном сайте школы, в социальных сетях.	Размещение информации о вакансиях на официальном сайте школы. Размещение информации о вакансиях на странице школы в социальных сетях	1 июня 2022г.	Информация размещена на официальном сайте	Заместитель директора по УВР, лаборант
2. Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. Обеспечить профессиональную подготовку имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний.	Проведение анкетирования педагогов с целью выявления потребности в переподготовке Организация профессиональной переподготовки педагогов с учетом их желаний по имеющимся вакантным направлениям и дефицитам	Май 2022	Проведено и проанализировано анкетирование педагогов	Директор школы, замдиректора по УВР
3. Пересмотреть учебную нагрузку педагогов с точки зрения целесообразности ведения той или иной внеурочной деятельности с целью снижения средней по школе учебной нагрузки	Проведение анкетирования обучающихся и родителей с целью выявления запроса на внеурочную деятельность Расчет средней учебной нагрузки педагогов с	Июнь-декабрь 2022	Составлен план профессиональной переподготовки педагогов	Замдиректора по УВР
		Май 2022	Проведено анкетирование обучающихся и родителей	Замдиректора по УВР, классные руководители 1-11 классов
		Август 2022	Утверждение педагогической нагрузки.	Замдиректора по УВР

<p>педагогов с 30 часов и более до 26 учебных часов.</p>				
<p>4. Провести профориентационную работу с обучающимися 9-11 классов, направленную на выявление детей, имеющих склонность к педагогической деятельности, заключение с ними в дальнейшем целевых договоров на обучение с целью получения педагогического образования.</p>	<p>Проведение анкетирования обучающихся 9-11 классов с целью выявления детей, имеющих склонность к педагогическому труду</p> <p>Заключение целевых договоров на обучение с целью получения профессии «учитель» с выпускниками 11 класса</p> <p>Информационная встреча с представителями ПИТОГУ, педагогического колледжа</p>	<p>Март-апрель 2022г.</p> <p>Май-июнь 2022</p> <p>Сентябрь 2022</p>	<p>Выявлены обучающиеся, имеющих склонность к педагогическому труду</p> <p>Целевой договор заключен</p> <p>Встреча проведена</p>	<p>Замдиректора по УВР, классные руководители 9-11 классов</p> <p>Директор школы</p> <p>Замдиректора по ВР</p>
<p>5. Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов через организацию обучения коллектива на курсах повышения квалификации учителей при Хабаровском краевом институте развития образования</p>	<p>Проведение педагогической пробы учащихся 10-11 классов</p> <p>Проведение диагностики педагогов школы с целью выявления дефицитов профессиональной деятельности.</p> <p>Организация повышения квалификации учителей при Хабаровском краевом институте развития образования и других образовательных</p>	<p>Октябрь 2022г.</p> <p>Май-июнь 2022г.</p> <p>постоянно</p>	<p>Педагогическая проба и проанализирована</p> <p>Диагностика проведена и проанализирована</p> <p>Составлен и утвержден план-график обучения педагогов</p>	<p>Замдиректора по ВР, учителя-предметники</p> <p>Замдиректора по УВР</p> <p>Замдиректора по УВР</p>

	<p>институтах соответствия выявленными дефицитами профессиональной деятельности.</p>	<p>в с</p>		
<p>Проведение мониторинга профессиональной компетентности педагогов школы по выявленным дефицитам профессиональной деятельности</p>	<p>Проведение мониторинга профессиональной компетентности педагогов школы по выявленным дефицитам профессиональной деятельности</p>	<p>Ноябрь-декабрь 2022г.</p>	<p>Проведен и проанализирован мониторинг профессиональной компетентности педагогов</p>	<p>Замдиректора по УВР</p>
<p>Создание системы методического сопровождения учителя для его личностного роста, самореализации в профессиональной деятельности: - проведение диагностики профессиональных, социальных и личностных запросов педагогов; - разработка карты индивидуального методического сопровождения педагогов; - организация наставничества; - собеседование с молодыми начинающими педагогами</p>	<p>Создание системы методического сопровождения учителя для его личностного роста, самореализации в профессиональной деятельности: - проведение диагностики профессиональных, социальных и личностных запросов педагогов; - разработка карты индивидуального методического сопровождения педагогов; - организация наставничества; - собеседование с молодыми начинающими педагогами</p>	<p>В течение года</p>	<p>Разработана и утверждена программа методического сопровождения учителя.</p>	<p>Замдиректора по УВР, руководители МО</p>

	по вопросам адаптации и профессиональным дефицитам; - индивидуальное консультирование педагогов по вопросам возрастной психологии, методики преподавания			
--	---	--	--	--