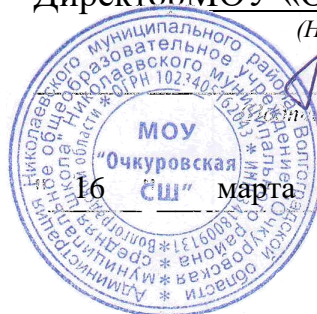


**Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Очкуровская средняя школа»
Николаевского муниципального района Волгоградской области
(МОУ «Очкуровская СШ»)**

"СОГЛАСОВАНО"

Директор МОУ «Очкуровская СШ»

(Наименование ОО)



2022г.

ПРОГРАММА АНТИРИСКОВЫХ МЕР

Наименование риска: дефицит педагогических кадров

Наименование образовательной организации: муниципальное общеобразовательное учреждение «Очкуровская средняя школа» Николаевского муниципального района Волгоградской области

Содержание

1. Цель и задачи развития образовательной организации
 2. Целевые показатели
 3. Методы сбора и обработки информации.
 4. Сроки реализации программы
 5. Ожидаемые конечные результаты реализации программы.
 6. Исполнители
- Приложение. Дорожная карта реализации Программы антирисковых мер

1. Цели и задачи развития образовательной организации

Цель: обеспечение образовательной организации квалифицированными кадрами, способными решать задачи модернизации образования, обеспечить повышение качества образования.

Задачи:

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 кадровый прогноз.
3. Провести профориентационную работу с обучающимися, направленную на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду, заключение с ними в дальнейшем целевых договоров на обучение с целью получения профессии «учитель».
4. Привлечение в школу студентов для прохождения практики
5. Создание системы поддержки молодого учителя в период его профессионального становления — наставничество.
6. Сохранение кадрового потенциала путем оптимизации учебной нагрузки и закрытия вакансии

2. Целевые показатели

Количественные показатели

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. Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников школы (не менее 10 %).
5. Количество заключенных договоров о целевом обучении в педагогических вузах, колледжах (не менее 1).
6. Обеспеченность школы специальными педагогическими кадрами (социальный педагог).

Качественные показатели

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.

3. Методы сбора и обработки информации

1. Мониторинг обеспеченности кадровыми ресурсами.
2. Прогнозирование потребности педагогических кадров.
3. Разработка нормативно-правовых документов: договор на целевое обучение, договор о прохождении практики, договор сетевого взаимодействия

4. Сроки реализации программы

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

Цель: разработка и утверждение программы антирисковых мер.

Второй этап (май – ноябрь 2022 года) - экспериментально-внедренческий.

Цель: реализация плана мероприятий по достижению целей и задач.

Третий этап (сентябрь 2022 года) - этап промежуточного контроля и коррекции.

Цель: отслеживание и корректировка результатов реализации программы.

Четвертый этап (декабрь 2022 г.) - этап итогового контроля.

Цель: подведение итогов реализации Программы.

5. Ожидаемые конечные результаты реализации программы.

1. К началу 2023-2024 учебного 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 и психологического сопровождения учителя для его личностного роста, самореализации в профессиональной и социальной деятельности.
6. Применяются эффективные механизмы стимулирования педагогических инноваций и творчества педагогов.
7. Организовано наставничество молодых и малоопытных учителей, которым оказывается методическая и психолого-педагогическая поддержка.
8. Школа конкурентоспособна на рынке образовательных услуг.
9. Деятельность педагогического коллектива школы основана на «Кодексе профессиональной этики педагогического коллектива».

6. Исполнители

Управленческие и педагогические работники: директор, ответственные по УВР и ВР, учителя-наставники.

Дорожная карта реализации Программы антирисковых мер

Задача	Мероприятие	Сроки реализации	Показатели реализации	Ответственные	Участники
Анализ имеющегося штатного расписания, кадровый прогноз	Организация и проведение мониторинга потребности в педагогических кадрах на 2022-2023 учебный год	Июль-август 2022	Доля педагогических работников с превышением педагогической нагрузки	Директор, заместитель директора по УВР	Педагогические работники
Привлечение в школу студентов для прохождения практики	Организация работы с выпускниками школ, обучающимися в педагогических ВУЗах/ ПОО, в том числе сопровождение на весь срок обучения	В течение года	Доля трудоустроившихся выпускников ВУЗов и ПОО	Директор, заместитель директора по УВР Учителя-наставники	Студенты ППО и ВПО
	Заключение соглашений с учебными заведениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника				
Устранение кадрового дефицита посредством	Посещение ярмарок вакансий	Апрель-август 2022	Увеличение численности штата педагогических	Директор	Соискатели вакансий Выпускники ВПО и ППО по направлению подготовки

организации методического сопровождения педагогов			работников, укомплектование пед.состава		«Педагогика»
	Профориентационная работа	В течение года	Увеличение численности учащихся, планирующих обучение в пед.ВУЗах или ПОО	Педагогические работники Ответственный по УВР	Учащиеся
Создание системы поддержки молодого учителя в период его профессионального становления - наставничество	Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов	В течение года (по потребности)	Доля молодых педагогов в школе, успешно адаптированных в условиях школы	Директор, заместитель директора по УВР Учителя-наставники	Молодые педагоги
	Совершенствование процедуры шефства-наставничества на уровне школы	В течение года			
	Организация участия молодых учителей в работе муниципальных, школьных методических объединений		Доля молодых педагогов в школе, принявших участие в работе метод.объединений	Школьная методическая служба Учителя-наставники	
Сохранение кадрового потенциала путем оптимизации	Проведение нормирования труда педагогических работников	Июль-август 2022	Доля педагогических работников с объемом нагрузки не	Директор Ответственный по УВР	Педагоги

учебной нагрузки и закрытия вакансии			более 26 часов		
	Создание условий для профессиональной деятельности	В течение года	Доля педагогов с высоким уровнем профессиональной мотивации		
	Создание условий для реализации мероприятий по расширению практики дистанционного обучения, при реализации общеобразовательных программ	Июль-август 2022	Доля педагогов по сетевому взаимодействию		Учащиеся Школы района по сетевому взаимодействию Педагоги-внешние совместители по сетевому взаимодействию