

**Муниципальное казенное общеобразовательное
учреждение
«Основная общеобразовательная школа № 21»
Кочубеевского муниципального округа
Ставропольского края**

Рассмотрена
на педагогическом совете
№8 от 28.03.2025г.

Утверждена
приказом МКОУ ООШ №21
№ 53/1 от 28.03.2025 г.
Директор  Д.Ф. Косенко



**Программа антирисковых мер
«Дефицит педагогических кадров»**

ст. Новокатериновская, 2025

Программа антирисковых мер «Дефицит педагогических кадров»

Учащиеся могут эффективно использовать новые технологии и новые знания, которые стремительно развиваются и становятся приоритетными в учебном процессе, только под умелым руководством творческих учителей. Учитель занимает центральное место в любом процессе, направленном на повышение образовательного уровня.

В последнее время в обществе все чаще говорят о проблеме нехватки молодых преподавателей. Согласно данным статистики, 60 % выпускников педагогических вузов не стремятся работать в сфере образования.

Молодым и начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя.

Решению этих задач способствует создание гибкой и мобильной системы, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

Паспорт программы антирисковых мер «Дефицит педагогических кадров»

Наименование Программы антирисковых мер	Программа антирисковых мер по фактору риска «Дефицит педагогических кадров»
Цель и задачи реализации программы	Цель: устранение к началу 2025 года кадрового дефицита в МКОУ ООШ № 21 за счет привлечения молодых и опытных специалистов, организации профессиональной переподготовки имеющихся кадров по отдельным направлениям, совершенствование профориентационной работы. Задачи: 1 Проанализировать педагогический состав школы для выявления кадрового дефицита, сделать прогноз на 2025-2026 учебный год. 2. Привлечение молодых специалистов в образовательную организацию при наличии вакансий 3. Разработать план профориентационных мероприятий, направленный на работу с обучающимися, ориентированных на получение педагогической направленности. 4. Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов через организацию корпоративного обучения

	педагогов по выявленным дефицитам профессиональной деятельности, реализацию программы повышения квалификации учителей в ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО г.Ставрополь
--	---

<p>Целевые показатели</p>	<p style="text-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. Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников школы (не менее 10 %). 5. Обеспеченность школы специальными педагогическими кадрами (педагог-психолог, дефектолог). 6. Наличие изменений в Программе «Кадровый капитал» на основе проведенного мониторинга. 7. Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года (не менее 100 %). 8. Доля участников профессиональных конкурсов школьного, муниципального, регионального и всероссийского уровня (не менее 10 %). 9. Доля педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию (не менее 80 %). 10. Доля педагогов, удовлетворенных работой в школе и результатами своего труда (не менее 80 %). <p style="text-align: center;">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.
---------------------------	--

<p>Методы сбора и обработки информации</p>	<p>С целью сбора и обработки информации будут использованы следующие методы: тестирование, анкетирование, диагностика, опрос, интервьюирование, наблюдение, беседа, анализ, синтез, посещение уроков, мониторинг, контроль. Обработка информации будет произведена заместителями директора и представлена в виде аналитических справок с таблицами и диаграммами.</p>
<p>Сроки реализации программы</p>	<p>Март-декабрь 2025 год</p>
<p>Меры/мероприятия по достижению цели и задач</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга кадровых потребностей с учетом внутренних ресурсов школы. 2. Организация профессиональной переподготовки имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний. 3. Размещение информации о вакантных местах в социальных сетях, на официальном сайте школы. 4. Участие в Ярмарке вакансий. 5. Организация профориентационной работы с обучающимися 9 класса, направленной на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду.

	<p>6. Обучение выпускников школы в педагогических ВУЗах по целевому направлению (долгосрочная перспектива).</p> <p>7. Организация методической поддержки путем закрепления за молодыми и начинающими педагогами наставников из числа опытных, квалифицированных педагогов.</p> <p>8. Организация психологической поддержки молодых и начинающих педагогов со стороны школьного педагога-психолога.</p> <p>9. Материальное стимулирование молодых и начинающих педагогов за счет средств стимулирующего фонда.</p> <p>10. 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.</p> <p>11. Организация корпоративного обучения педагогов школы применению в практической деятельности эффективных педагогических инструментов для работы с разными группами обучающихся: одаренные, ОВЗ, с рисками учебной неуспешности.</p> <p>12. Создать и внедрить в деятельность педагогического коллектива «Кодекс корпоративной этики педагогического коллектива»</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации программы</p>	<p>1. К концу 2025 года в школе сформирован профессиональный стабильный педагогический коллектив, члены которого обладают способностями к инновационной деятельности, обеспечивают качественное образование.</p> <p>2. Укомплектованность педагогическими кадрами составляет 100 %.</p> <p>3. В школе системно ведется профориентационная работа с обучающимися 9 класса, направленная на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду, заключение с ними целевых договоров на обучение с целью получения профессии</p>

	<p>«учитель».</p> <p>4. Организовано системное корпоративное обучение педагогов школы, реализуются программы повышения квалификации учителей при ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО г.Ставрополь по выявленным дефицитам профессиональной деятельности.</p> <p>5. Создана и эффективно работает система методического и психологического сопровождения учителя для его личностного 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> <p>9. Деятельность педагогического коллектива школы основана на «Кодексе корпоративной этики педагогического коллектива».</p>
Исполнители	Администрация школы, педагогический коллектив

Перечень мероприятий Программы антирисковых мер по фактору риска «Дефицит педагогических кадров» представлен в Дорожной карте реализации Программы антирисковых мер (Приложение 1)

**Дорожная карта реализации Программы антирисковых мер по фактору риска
«Дефицит педагогических кадров»**

Задача	Мероприятие	Дата реализации	Показатели	Ответственные	Участники
1. Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. Обеспечить профессиональную переподготовку имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний	Проведение анкетирования педагогов с целью выявления потребности в переподготовке	май 2025	Составлена аналитическая карта потребности педагогических кадров на период до 2027 года	заместитель директора по УВР	Педагогический коллектив
	Организация профессиональной переподготовки педагогов с учетом их желаний по имеющимся вакантным направлениям и дефицитам	июнь-декабрь 2025	Организована профессиональная переподготовка педагогических кадров по имеющимся вакантным направлениям		

<p>2. Совершенствовать условия для привлечения, профессиональной адаптации и компетентностного развития молодых педагогов в школе</p>	<p>Реализация мер школьной целевой модели наставничества: - разработка и утверждение Положения о наставничестве, - определение куратора по направлению «наставничество» - закрепление наставников за молодыми Научно-методическое сопровождение профессионального развития молодых педагогов на школьном и муниципальном уровнях: - разработка индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) - обучение на базе регионального Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических</p>	<p>Сентябрь декабрь 2025</p>	<p>Организовано наставничество для молодых педагогов</p>	<p>заместитель директора по УВР</p>	<p>Молодые педагоги, педагоги- наставники</p>
---	--	----------------------------------	--	-------------------------------------	---

	работников (ЦНППМ) - вовлечение в работу профессиональных сообществ (Школы молодого педагога, методических объединений, творческих групп) - сопровождение педагогом-наставником				
3.Пересмотреть учебную нагрузку педагогов с точки зрения целесообразности ведения той или иной внеурочной деятельности с учетом требований ФГОС	Проведение анкетирования обучающихся и родителей с целью выявления запроса на внеурочную деятельность	Май, сентябрь 2025	С учетом мнения родителей и обучающихся разработаны программы по выбранным направлениям	заместитель директора по ВР	Обучающиеся, родители (законные представители)
	Расчет средней учебной нагрузки педагогов с учетом нагрузки по внеурочной деятельности	Июнь 2025	Рассчитать средне-допустимую учебную нагрузку педагогов с учетом нагрузки по внеурочной деятельности	заместитель директора по ВР	заместитель директора по ВР
4. Разработать план профориентационных мероприятий, направленный на работу с	Проведение анкетирования обучающихся 9 классов с целью выявления детей, имеющих	Май 2025	Составлена программа профориентационной работы по педагогической	заместитель директора по ВР	Обучающиеся 9 классов

<p>обучающимися, ориентированных на получение педагогической профессии. Провести профориентационную работу с обучающимися 9 класса</p>	<p>склонность к педагогическому труду. Участие в открытых онлайн уроках, посещение уроков опытных учителей школы</p>		<p>направленности Выявленное точное количество учащихся, склонных к педагогической деятельности, оформленное в аналитическую справку</p>	<p>заместитель директора по ВР</p>	<p>Обучающиеся 9 классов</p>
<p>5. Непрерывное повышение квалификации</p>	<p>Составление плана-графика курсов повышения квалификации</p>	<p>постоянно</p>	<p>Организация повышения квалификации учителей в ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО в соответствии с выявленными дефицитами профессиональной деятельности</p>	<p>заместитель директора по УВР</p>	<p>Педагогический коллектив</p>

