

# 2. Цель и задачи реализации программы

**Цель:** сокращение к концу 2022 года кадрового дефицита в МОУЧСОШ №1 за счет проведения профориентационной работы с обучающимися 8-9 классов, заключения договоров о целевом обучении, привлечение молодых специалистов, направления на профессиональную переподготовку.

# Задачи:

1. Провести мониторинг потребности в педагогических кадрах в разрезе МОУЧСОШ №1
2. Провести мониторинг кадрового потенциала ОО (квалификационная категория, переподготовка, повышение квалификации).
3. Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности. Проведение профессиональных проб педагогической направленности в детском сообществе школы;
4. Привлечение молодых специалистов в ОО;
5. Организовать сетевое взаимодействие по привлечению педагогов из ближайших школ с использованием цифровой образовательной среды.

# 3. 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 %).

1. Количество заключенных договоров о целевом обучении в педагогических вузах, колледжах (не менее 1).
2. Обеспеченность школы специальными педагогическими кадрами (педагог-логопед, дефектолог) (да).
3. Наличие изменений в Программе «Кадровый капитал» на основе проведенного мониторинга (да).
4. Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года (не менее 100 %)
5. Доля участников профессиональных конкурсов школьного, городского, регионального и всероссийского уровня (не менее 10 %).
6. Доля педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию (не менее 50 %).
7. Доля педагогов, удовлетворенных работой в школе и результатами своего труда (не менее 80 %).

**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.

# 4. Методы сбора и обработки информации:

1. Мониторинг потребности в педагогических работников;
2. Анализ результатов мониторинга потребности в педагогических работников;
3. Наблюдение за проведением занятия внеурочной деятельности;
4. Оценочные листы по наличию профориентационной работы;
5. Проведение мониторинга качества образования.

# Сроки реализации программы:

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

Цель: разработка и утверждение программы антирисковых мер.

**Второй этап** (май- ноябрь 2022 года) – эксперементально-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 года) – этап итогового контроля. Цель: подведение итогов реализации Программы.

#  Меры (мероприятия) по достижению цели и задач.

|  |  |
| --- | --- |
| **Задача** | **Мероприятие** |
| 1. Провести мониторинг потребности в педагогических кадрах в разрезе МОУЧСОШ№1 | 1. Проведение мониторинга
2. Анализ результатов мониторинга

потребности в педагогических работников |
| 2. Провести мониторинг кадрового потенциала ОО (квалификационная категория, переподготовка, повышение квалификации). | 1. Разработать План мероприятий (дорожной карты) по решению кадрового дефицита,
2. Составить план мероприятий по организации переподготовки лиц с непедагогическим образованием,
3. Подача сведений об имеющихся

вакансиях на 2021-2022 учебный год в Центр занятости. |
| 3.Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности. Проведение профессиональных проб педагогической направленности в детском сообществе школы; | 1. Составить программу по профориентационной работе по педагогической направленности,
2. Выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности.
3. Формирование базы данных школьников, поступивших

в учреждения профессионального и педагогического образования (в целях организации работы, направленной на дальнейшеесопровождение студента) |
| 4. Привлечение молодых специалистов в ОО; | 1.Посещение ярмарок вакансий Забайкальского педагогического колледжа, ЗГГПУ и др  |
| 5. Организовать сетевоевзаимодействие по привлечению педагогов из ближайших школ с использованием цифровойобразовательной среды. | 1.Создание условий для организации учебной деятельности с использованием цифрового обучения |

1. **Ожидаемые результаты:**
	1. Повысится уровень профессионального мастерства работающих педагогов.
	2. Будет составлена программа по профориентационной работе по педагогической направленности МОУЧСОШ№1
	3. Создано сетевое взаимодействие с ближайшими школами для организации учебной деятельности с использованием цифрового обучения (договора внешнего совместительства).

# Исполнители.

Администрация, педагогический коллектив школы.

# Приложение. Дорожная карта реализации Программы антирисковых мер.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Задачи | Мероприятия, направленные на преодоления рискового фактора | Срокиисполнения | Ответственные | Участники |
| 1. | Провести мониторинг потребности в педагогических кадрах в разрезе МОУ ЧСОШ№1 | Проведение мониторинга | Май 2022 | Администрацияшколы | Педагоги иадминистрация школы |
| Анализ результатов мониторинга потребности в педагогическихработников | Май 2022 | Администрацияшколы |
| 2. | Проанализировать педагогический (квалификационная переподготовка, квалификации)имеющийсясостав категория, повышение | Разработать План мероприятий (дорожной карты) по решению кадрового дефицита | Июнь 2022 | Администрация школы | Педагоги |
| Составить план мероприятий по организации переподготовки лиц с непедагогическим образованием | Май 2022 | Заместительдиректора по УВР | Администрация школы |
| Подача сведений об имеющихся учебный год в Центр занятости | вакансиях | на | 2021-2022 | Май 2022 | Администрация | Администрация |
| 3 | Усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности. Проведение профессиональных проб педагогической направленности в детском сообществе школы | Составить программу по профориентационной работе по педагогической направленности | Август 2022 | Заместительдиректора по УВР и ВР | Администрация школы |
| Выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности. | Сентябрь 2022 | Заместительдиректора по УВР и ВР | Обучающиеся, педагоги |
| Формирование базы данных школьников, поступившихв учреждения профессионального и педагогического образования (в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студента) | Сентябрь 2022 | Заместительдиректора по УВР и ВР | Администрация школы |
| 4 | Привлечение молодых специалистов в ОО | Посещение ярмарок вакансийЗабайкальского педагогического колледжа, ЗГГПУ и др. | В соответствии с планом | Администрация школы | Администрация и кандидаты |
| 5. | Организовать сетевое взаимодействие по привлечению педагогов из ближайших школ с использованием цифровой образовательной среды. | Создание условий для организации учебной деятельности с использованием цифрового обучения | Сентябрь-2022декабрь 2022 года | Директор, заместительдиректора по УВР | Администрация школы, педагоги |
| Заключение трудовых договоров с педагогами, работающими вдругих образовательных организациях для проведения уроков с применением цифровых технологий. | Сентябрь-2022декабрь 2022 года | Директор | Директор икандидат на должность |