

Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 5

СОГЛАСОВАНА

Директор МОАУ СОШ № 5

Е.В. Кондратенко

30 мая 2021



**Программа антирисковых мер «Кадровый капитал»
по фактору риска
«Дефицит педагогических кадров»**

Зоя
2021

Программа антирисковых мер «Кадровый капитал» по фактору риска «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.

Школа без молодых учителей напоминает семью, где есть только старшее поколение и внуки. В такой семье традиции будут, а движения вперед – нет, потому что именно молодые учителя в состоянии признавать свои ошибки, делать прорывы вперед, реализовывать смелые идеи.

В то же время 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 «Кадровый капитал» по фактору риска «Дефицит педагогических кадров»

Наименование Программы антирисковых мер	Программа антирисковых мер «Кадровый капитал» по фактору риска «Дефицит педагогических кадров»
Цель и задачи реализации программы	Цель: устранение к концу 2022 года кадрового дефицита в МОАУ СОШ № 5 за счет привлечения молодых и опытных специалистов, организации профессиональной переподготовки имеющихся кадров по отдельным направлениям, совершенствование профориентационной работы. 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, реализацию национального проекта «Земский учитель».

	<p>2. Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. Обеспечить профессиональную переподготовку имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний.</p> <p>3. Пересмотреть учебную нагрузку педагогов с точки зрения целесообразности ведения той или иной внеурочной деятельности с учетом требований ФГОС ОО, основной образовательной программы с целью снижения средней по школе учебной нагрузки педагогов с 30 до 26 учебных часов.</p> <p>4. Провести профориентационную работу с обучающимися 9-11 классов, направленную на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду, заключение с ними в дальнейшем целевых договоров на обучение с целью получения профессии «учитель».</p> <p>5. Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов через организацию корпоративного обучения педагогов по выявленным дефицитам профессиональной деятельности, реализацию программы повышения квалификации учителей при Амурском областном институте развития образования.</p>
Целевые показатели	<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. Количество заключенных договоров о целевом обучении в педагогических вузах, колледжах (не менее 1). 6. Наличие педагогических классов/групп (да). 7. Обеспеченность школы специальными педагогическими кадрами (педагог-логопед, дефектолог) (да). 8. Наличие изменений в Программе «Кадровый капитал» на основе проведенного мониторинга (да). 9. Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года (не менее 100 %). 10. Доля участников профессиональных

	<p>конкурсов школьного, городского, регионального и всероссийского уровня (не менее 10 %).</p> <p>11. Доля педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию (не менее 60 %).</p> <p>12. Доля педагогов, удовлетворенных работой в школе и результатами своего труда (не менее 80 %).</p> <p style="text-align: center;">Качественные показатели</p> <p>1. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов, их мотивации к освоению и использованию современных образовательных технологий, ответственности за результаты своего труда.</p> <p>2. Активизация творческого потенциала учителей, готовности к творческому самовыражению индивидуальности.</p> <p>3. Повышение целостного единства и сплоченности педагогического коллектива.</p> <p>4. Развитие культуры межличностных отношений и совершенствование психологического климата в школе.</p> <p>5. Осознание персональной ответственности каждым педагогом школы за качество образовательных результатов обучающихся.</p>
<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>2021 год</p>
<p>Меры/мероприятия по достижению цели и задач</p>	<p>1. Проведение мониторинга кадровых потребностей с учетом внутренних ресурсов школы.</p> <p>2. Организация профессиональной переподготовки имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний.</p> <p>3. Размещение информации о вакантных местах в социальных сетях, на официальном сайте школы.</p> <p>4. Участие в Ярмарке вакансий при Благовещенском государственном педагогическом университете.</p> <p>5. Участие в национальном проекте «Земский учитель».</p>

	<p>6. Организация профориентационной работы с обучающимися 9-11 классов, направленной на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду.</p> <p>7. Обучение выпускников школы в педагогических ВУЗах по целевому направлению (долгосрочная перспектива).</p> <p>8. Организация методической поддержки путем закрепления за молодыми и начинающими педагогами наставников из числа опытных, квалифицированных педагогов.</p> <p>9. Организация психологической поддержки молодых и начинающих педагогов со стороны школьного педагога-психолога.</p> <p>10. Материальное стимулирование молодых и начинающих педагогов за счет средств стимулирующего фонда.</p> <p>11. 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>12. 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>13. Создать и внедрить в деятельность педагогического коллектива «Кодекс корпоративной этики педагогического коллектива»</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации программы</p>	<p>1. К концу 2022 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. Средняя учебная нагрузка учителей не превышает 26 часов.</p> <p>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</p>

	<p>«учитель».</p> <p>5. Организовано системное корпоративное обучение педагогов школы, реализуются программы повышения квалификации учителей при Амурском областном институте развития образования по выявленным дефицитам профессиональной деятельности.</p> <p>6. Создана и эффективно работает система методического и психологического сопровождения учителя для его личностного роста, самореализации в профессиональной и социальной деятельности.</p> <p>7. Применяются эффективные механизмы стимулирования педагогических инноваций и творчества педагогов.</p> <p>8. Организовано наставничество молодых и малоопытных учителей, которым оказывается методическая и психолого-педагогическая поддержка.</p> <p>9. Школа конкурентоспособна на рынке образовательных услуг.</p> <p>10. Деятельность педагогического коллектива школы основана на «Кодексе корпоративной этики педагогического коллектива».</p>
Исполнители	Администрация школы, педагогический коллектив

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

Приложение

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

Задача	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственные	Участники
1. Привлечь молодых и опытных специалистов из других территорий для работы в школе через размещение информации о вакансиях на официальном сайте школы, в социальных сетях, реализацию проекта «Земский учитель»	Размещение информации о вакансиях на официальном сайте школы	1 июня 2021	Попов М.А., заместитель директора	Доронина Г.Н., Набокова Е.Н., заместители директора
	Размещение информации о вакансиях на странице школы в социальной сети Инстаграм	1 июня 2021	Ефимова Г.П., заместитель директора	Доронина Г.Н., Набокова Е.Н., заместители директора
	Подача заявки на участие в реализации проекта «Земский учитель»	июнь 2021	Набокова Е.Н., заместитель директора	Кондратенко Е.В., директор
	Участие в Ярмарке вакансий в БГПУ (при условии ее проведения)	май 2021	Кондратенко Е.В., директор	Отдел образования администрации города Зеи
2. Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. Обеспечить профессиональную переподготовку	Проведение анкетирования педагогов с целью выявления потребности в переподготовке	май 2021	Доронина Г.Н., заместитель директора	Педагогический коллектив

имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний	Организация профессиональной переподготовки педагогов с учетом их желаний по имеющимся вакантным направлениям и дефицитам	июнь-декабрь 2021		
3. Пересмотреть учебную нагрузку педагогов с точки зрения целесообразности ведения той или иной внеурочной деятельности с учетом требований ФГОС ОО, основной образовательной программы с целью снижения средней по школе учебной нагрузки педагогов с 30 до 26 учебных часов	Проведение анкетирования обучающихся и родителей с целью выявления запроса на внеурочную деятельность	май, сентябрь 2021	Ефимова Г.П., заместитель директора	Обучающиеся, родители (законные представители)
	Расчет средней учебной нагрузки педагогов с учетом нагрузки по внеурочной деятельности	июнь 2021	Набокова Е.Н., заместитель директора	Ефимова Г.П., заместитель директора
4. Провести профориентационную работу с обучающимися 9-11 классов,	Проведение анкетирования обучающихся 9 классов с целью выявления детей, имеющих склонность к педагогическому труду	май 2021	Набокова Е.Н., заместитель директора	Обучающиеся 9 классов

направленную на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду, заключение с ними в дальнейшем целевых договоров на обучение с целью получения профессии «учитель»	Организация деятельности педагогических групп, сформированных из обучающихся 10-11 классов, желающих получить профессию «учитель»	сентябрь 2021	Набокова Е.Н., заместитель директора	Педагоги, преподающие в 10. 11 классах, обучающиеся, родители (законные представители), социальные партнеры
	Заключение целевых договоров на обучение с целью получения профессии «учитель» с выпускниками 11 класса	май - июнь 2021	Набокова Е.Н., заместитель директора	Кондратенко Е.В., директор, выпускники 11 классов, родители (законные представители), отдел образования администрации города Зеи, работники педагогических ВУЗов
	Информационная встреча с представителями Благовещенского педагогического университета, педагогического колледжа (в очном и дистанционном формате)	25 сентября 2021	Набокова Е.Н., заместитель директора	Ефимова Г.П., заместитель директора
	Диспут для обучающихся 9-11 классов «Легко ли быть	1 октября 2021	Ефимова Г.П., заместитель	Морозова О.А., педагог-психолог,

	учителем?»		директора	классные руководители
	Проведение социальной пробы «День дублера»	19 ноября 2021	Ефимова Г.П., заместитель директора	Морозова О.А., педагог-психолог, классные руководители
	Деловая игра для обучающихся 11 классов «Я - учитель»	февраль 2022	Ефимова Г.П., заместитель директора	Морозова О.А., педагог-психолог, классные, социальные партнеры руководители
. Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов школы через организацию корпоративного обучения педагогов школы по выявленным дефицитам профессиональной деятельности, реализацию программы повышения квалификации учителей при	Проведение диагностики педагогов школы с целью выявления дефицитов профессиональной деятельности	май – июнь 2021	Доронина Г.Н., заместитель директора	Педагогический коллектив
	Корпоративное обучение педагогов. Проведение серии практических семинаров по теме «Эффективные способы улучшения качества преподавания в школе»: - «Кураторская методика»; - «Педагогические туры»; - «Японская модель»; - «Исследование в действии».	4 октября 2021 8 ноября 2021		

Амурском областном институте развития образования		6 декабря 2021 27 декабря 2021		
	Организация повышения квалификации учителей при Амурском областном институте развития образования в соответствии с выявленными дефицитами профессиональной деятельности	постоянно	Доронина Г.Н., заместитель директора	Педагогический коллектив
	Проведение мониторинга профессиональной компетентности педагогов школы по выявленным дефицитам профессиональной деятельности	ноябрь 2021	Доронина Г.Н., заместитель директора	Педагогический коллектив

	<p>Создание системы методического и психологического сопровождения учителя для его личностного роста, самореализации в профессиональной и социальной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение диагностики профессиональных, социальных и личностных запросов педагогов; - разработка карты индивидуального методического и психологического сопровождения педагога; - организация наставничества; - собеседование с молодыми и начинающими педагогами по вопросам адаптации и профессиональным дефицитам; - работа педагогической мастерской «Начало в профессии»; 	<p>сентябрь 2021</p> <p>15 сентября - 15 октября 2021</p> <p>1-5 сентября 2021</p> <p>15 сентября 2021</p>	<p>Доронина Г.Н., заместитель директора, Морозова О.А., педагог-психолог</p>	<p>Администрация школы, Руководители предметных МО и проблемно-творческих групп, педагогический коллектив</p>
--	--	--	--	---

	<p>- индивидуальное консультирование педагогов по вопросам возрастной психологии, методики преподавания</p>	<p>в течение учебного года</p> <p>в течение учебного года</p>		
	<p>Создать эффективные механизмы стимулирования педагогических инноваций и творчества педагогов:</p> <p>- пересмотр показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников распределения</p>	<p>июнь-август 2021</p>	<p>Кондратенко Е.В. директор</p>	<p>Администрация, представители профсоюзного комитета школы, педагогический коллектив</p>

	<p>- разработка положений о школьных конкурсах «Педагог-новатор», «Творческий учитель»</p>	<p>июнь-август 2021</p>	<p>Доронина Г.Н., заместитель директора</p>	<p>Администрация, руководители предметных МО и проблемно-творческих групп, педагоги</p>
	<p>Создать и внедрить в деятельность педагогического коллектива «Кодекс корпоративной этики педагогического коллектива»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обсуждение в педагогическом коллективе принципов «Кодекса корпоративной этики педагогического коллектива»; - утверждение текста «Кодекса корпоративной этики педагогического коллектива»; - применение в практической деятельности принципов «Кодекса корпоративной этики педагогического коллектива» 	<p>август - сентябрь 2021</p> <p>15 сентября 2021</p> <p>постоянно</p>	<p>Доронина Г.Н., заместитель директора</p>	<p>Администрация, педагогический коллектив, руководители предметных МО и проблемно-творческих групп</p>

	- проведение мониторинга использования в практической деятельности принципов «Кодекса корпоративной этики педагогического коллектива»	декабрь 2021		
6. Провести мониторинг реализации Программы антирисковых мер «Кадровый капитал»	Мониторинг эффективности профориентационной работы. Анализ реализации программы повышения квалификации учителей. Корректировка цели и задач Программы антирисковых мер «Кадровый капитал»	декабрь 2021	Кондратенко Е.В., директор Доронина Г.Н., заместитель директора	Администрация, педагогический коллектив, руководители предметных МО и проблемно- творческих групп