

РАССМОТРЕНО  
на педагогическом совете  
протокол № 03 от 04.03.2022г.



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МОУ «Азовская школа-  
гимназия имени Николая Саввы»  
*А.П. Немыкина* А.П. Немыкина  
Приказ № 82 от 04.03.2022 г.

ПРОГРАММА АНТИРИСКОВЫХ МЕР  
ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ ДЕФИЦИТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«АЗОВСКАЯ ШКОЛА-ГИМНАЗИЯ ИМЕНИ НИКОЛАЯ САВВЫ»  
ДЖАНКОЙСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
на 2022-2025г.г.

пгт. Азовское, 2022 г.

## **Программа антирисковых мер 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 МОУ «Азовская школа-гимназия имени Николая Саввы» 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.

	<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, 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.</p>
<p>Целевые показатели</p>	<p style="text-align: center;"><b>Количественные показатели</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Количество вакантных ставок (не более 1).</li> <li>Средняя нагрузка педагогов школы (не более 26 учебных часов).</li> <li>-Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников школы (не более 40 %).</li> <li>-Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников школы (не менее 10 %).</li> <li>-Количество заключенных договоров о целевом обучении в педагогических вузах, колледжах (не менее 1).</li> <li>-Возможное формирование педагогических групп (при наличии потребности).</li> <li>-Обеспеченность школы специальными педагогическими кадрами (педагог-логопед, дефектолог) (да).</li> <li>- Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года (не менее 100 %).</li> <li>-Доля участников профессиональных конкурсов школьного, городского, регионального и всероссийского уровня (не менее 10 %).</li> <li>-Доля педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию (не менее 60 %).</li> <li>-Доля педагогов, удовлетворенных работой в школе и результатами своего труда (не менее 80 %).</li> </ul>

	<p style="text-align: center;"><b>Качественные показатели</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов, их мотивации к освоению и использованию современных образовательных технологий, ответственности за результаты своего труда.</li> <li>2. Активизация творческого потенциала учителей, готовности к творческому самовыражению индивидуальности.</li> <li>3. Повышение целостного единства и сплоченности педагогического коллектива.</li> <li>4. Развитие культуры межличностных отношений и совершенствование психологического климата в школе.</li> <li>5. Осознание персональной ответственности каждым педагогом школы за качество образовательных результатов обучающихся.</li> </ol>
<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 style="text-align: center;">2022 год</p>
<p>Меры/мероприятия по достижению цели задачи</p>	<p>Проведение мониторинга кадровых потребностей с учетом внутренних ресурсов школы.</p> <p>Организация профессиональной переподготовки имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний.</p> <p>Размещение информации о вакантных местах в социальных сетях, на официальном сайте школы.</p> <p>Участие в Ярмарке вакансий в вузах Республики Крым.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация профориентационной работы с обучающимися 9-11 классов, направленной на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду.</li> <li>2. Обучение выпускников школы в педагогических ВУЗах по целевому направлению (долгосрочная перспектива).</li> <li>3. Организация методической поддержки путем закрепления за молодыми и начинающими педагогами наставников из числа опытных, квалифицированных педагогов.</li> <li>4. Организация психологической поддержки молодых начинающих педагогов со стороны школьного педагога-психолога.</li> <li>5. Материальное стимулирование молодых и начинающих педагогов за счет средств стимулирующего фонда.</li> <li>6. Проведение аудита занятий внеурочной деятельности с целью выявления запроса со стороны обучающихся и родителей (законных представителей).</li> </ol> <p>12. Организация обучения педагогов школы применению в</p>

	<p>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>
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<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. 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».</p> <p>5. Организовано системное обучение педагогов школы, реализуются программы повышения квалификации учителей 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 по фактору риска «Дефицит педагогических кадров» представлен в Дорожной карте реализации Программы антирисковых мер (Приложение).

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

<b>Задача</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки реализации</b>	<b>Показатели</b>	<b>Ответственные</b>	<b>Участники</b>
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.	Размещение информации о вакансиях на официальном сайте школы	1 июня 2022	Информация	Заместитель директора по УВР	Педагогический коллектив
	Размещение информации о вакансиях на странице школы в социальной сети «ВКонтакте»	1 июня 2022	Информация	Заместитель директора по УВР	Педагогический коллектив
	Участие в Ярмарке вакансий	Февраль- май 2022	Информация	Директор	Управление образования
2. Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. Обеспечить профессиональную переподготовку	Проведение анкетирования педагогов с целью выявления потребности переподготовке	май 2022	Заявка на курсы	Заместитель директора по УВР	Педагогический коллектив

имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний	Организация профессиональной переподготовки педагогов с учетом имеющимся вакантным направлениям и дефицитам	июнь-декабрь 2022			
3.Пересмотреть учебную нагрузку педагогов с точки зрения целесообразности ведения той или иной внеурочной деятельности с учетом требований ФГОС 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 2022	Предварительное комплектование	Заместитель директора по УВР	Обучающиеся, родители (законные представители)
	Расчет средней учебной нагрузки педагогов с учетом нагрузки по внеурочной деятельности	июнь 2022	Предварительное комплектование	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР
4.Провести профориентационную работу с обучающимися 9-11 классов,	Проведение анкетирования обучающихся 9 классов с целью выявления детей, имеющих склонность к педагогическому труду.	Май 2022	Анкетирование	Заместитель директора по УВР	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»		сентябрь 2022		Заместитель директора по УВР	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 2022	Договора (при наличии)	Заместитель директора по УВР	Директор, выпускники 11 классов, родители (законные представители),
	Информационные встречи с представителями вузов и педагогических колледжей	До 25 сентября 2022	Информация	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР
	Диспут для обучающихся 9-11 классов «Легко ли быть учителем?»	1 октября 2022	Сценарий	Заместитель директора по УВР	Педагог-психолог классные руководители,
	- разработка положений о школьных конкурсах «Творческий учитель»	июнь-август 2022	Локальный акт	Заместитель директора по УВР	Администрация, руководители предметных кафедр педагоги
	Создать и внедрить «Кодекс этики педагогического коллектива».		Текст кодекса	Заместитель директора по УВР	Администрация, педагогический коллектив, руководители предметных МО и проблемно-



		август - сентябрь 2021			творческих групп
5.Провести мониторинг реализации Программы антирисковых мер	Мониторинг эффективности профоригентационной работы. Анализ реализации Программы повышения квалификации учителей. Корректировка цели и задач Программы антирисковых мер	декабрь 2022	Справка	Директор	Администрация, педагогический коллектив, руководители МК и творческих групп