

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Ширинская средняя общеобразовательная школа»
(МКОУ «Ширинская СОШ»)**

РЕКОМЕНДОВАНО
к принятию
на педагогическом совете
протокол № 1 от 25.03.2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МКОУ «Ширинская СОШ»
от 25.03.2022 г. № 49-Д

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

на 2022-2023 годы

Паспорт программы

Наименование Программы	«Дефицит педагогических кадров» на 2022-2023 годы (далее Программа 1)
Цель программы	Устранение к 2024 году кадрового дефицита в школе за счет обеспечения профессиональной переподготовки кадров и поиска кадров с базовым педагогическим образованием по тем учебным предметам, где имеется дефицит.
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение мониторинга потребности в педагогических кадрах в МКОУ «Ширинская СОШ» (далее – ОО). 2. Проведение мониторинга кадрового потенциала ОО (квалификационная категория, переподготовка, повышение квалификации). 3. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров. 4. Проведение агитационной работы с выпускниками педагогических вузов по вопросу трудоустройства в школу. 5. Привлечение педагогических кадров с необходимым предметным профилем по имеющимся вакансиям в качестве совместителей из других образовательных организаций. 6. Повышение профессионального уровня педагогических кадров за счет реализации планов самообразования и планов работы наставников с молодыми специалистами.
Основные целевые показатели	<ul style="list-style-type: none"> - Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами (до 100%). - Нагрузка педагогических работников (отдельно по каждому педагогу). - Количество вакантных ставок (с указанием предмета). - Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников. - Количество трудоустроенных педагогических работников с целью устранения кадрового дефицита. - Процент реализации планов самообразования педагогов (80-100%). - Процент реализации планов наставников по работе с молодыми специалистами (80-100%).
Методы сбора и обработки информации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мониторинг потребности в педагогических кадрах. 2. Анализ результатов мониторинга потребности в педагогических кадрах. 3. Запросы в муниципальные органы управления образования по кандидатам на замещение педагогических должностей. 4. Запросы в образовательные организации по вопросу привлечения педагогических работников к работе по совместительству.
Сроки реализации программы	<p>2022-2023 годы</p> <p>Первый этап (февраль-март 2022 года) – подготовительный. Цель: разработка и утверждение программы антирисковых мер.</p> <p>Второй этап (апрель-июнь 2022 года) – экспериментально-</p>

	<p>внедренческий.</p> <p>Цель: реализация плана мероприятий по достижению целей и задач.</p> <p>Третий этап (1 июня 2022 года) - этап промежуточного контроля и коррекции.</p> <p>Цель: отслеживание и корректировка результатов реализации программы.</p> <p>Четвертый этап (1 ноября 2022 года) – этап итогового контроля.</p> <p>Цель: подведение итогов реализации Программы.</p>
Мероприятия по достижению цели и задач	Дорожная карта (Приложение 1)
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<p>Реализация программы позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников школы; - создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических кадров; - оптимизировать возрастной состав педагогических кадров; - уменьшить к концу 2024 года дефицит педагогических кадров за счёт привлечения молодых специалистов, переподготовки учителей школы, привлечения педагогов на работу по совместительству.
Исполнители программы	Администрация, педагогический коллектив школы.

**Дорожная карта
реализации программы антирисковых мер
«Дефицит педагогических кадров»**

№ п/п	Мероприятия, направленные на преодоления рисков фактора	Сроки исполнения	Ответственные	Участники
1.	Проведение мониторинга потребности в педагогических работниках	апрель-май 2022	Администрация	Педагоги и администрация
2.	Анализ результатов мониторинга потребности в педагогических работниках			
3.	Разработка Плана мероприятий (дорожной карты) по решению кадрового дефицита	май 2022	Администрация	Педагоги
4.	Анализ педагогического состава школа и учебной нагрузки педагогов		Заместитель директора, курирующий учебно-воспитательную работу	Администрация
5.	Разработка плана мероприятий по организации переподготовки педагогических кадров		Администрация	Администрация
6.	Подача сведений об имеющихся вакансиях на 2022-2023 учебный год в Центр занятости населения и комитет по образованию, размещение информации о вакансиях на специализированных сайтах в сети Интернет			
7.	Проведение собеседований с педагогами образовательных организаций города по вопросу работы по совместительству	июнь – август 2022	Заместитель директора, курирующий учебно-воспитательную работу, педагогические работники	Администрация
8.	Проведение собеседований с молодыми специалистами по трудоустройству в школу	июнь – август 2022		
9.	Организация работы по реализации планов переподготовки кадров и повышения квалификации, планов самообразования педагогов и планов наставников по работе с молодыми специалистами.	2022 – 2023		