

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области  
средняя общеобразовательная школа пос. Красный Строитель  
муниципального района Челно-Вершинский Самарской области

Согласовано  
на педагогическом совете  
Протокол №4  
От 01.02.2023г

Утверждаю  
Директор  
ГБОУ СОШ пос. Красный Строитель  
\_\_\_\_\_ Коноплева И.Н..  
приказ № 27-од от 03.02.2023г

## **ПРОГРАММА АНТИРИСКОВЫХ МЕР**

***«Дефицит педагогических кадров»***

***ГБОУ СОШ пос. Красный Строитель***

***2023***

## **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 2023 года кадрового Дефицита в ГБОУ СОШ пос. Красный Строитель 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 Самарском областном институте развития образования.</p>
Целевые показатели	<p style="text-align: center;"><b>Количественные показатели</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Количество вакантных ставок (не более 1).</li> <li>2. Средняя нагрузка педагогов школы (не более 26 учебных часов).</li> <li>3. Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников школы (не менее 10 %).</li> <li>4. Количество заключенных договоров о целевом обучении в педагогических вузах, колледжах (не менее 1).</li> <li>5. Обеспеченность школы специальными педагогическими кадрами (педагог-логопед, педагог-психолог)(да).</li> <li>6. Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года (не менее 100 %).</li> <li>7. Доля участников профессиональных</li> </ol>

	<p>конкурсов школьного, городского, регионального и всероссийского уровня (не менее 5 %).</p> <p>11. Доля педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию (не менее 50 %).</p> <p>12. Доля педагогов, удовлетворенных работой в школе и результатами своего труда (не менее 80 %).</p> <p style="text-align: center;"><b>Качественные показатели</b></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</p> <p>3. 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 Учителями с функциями заместителя директора и представлена в виде аналитических справок с таблицами и диаграммами.</p>
<p>Сроки реализации программы</p>	<p>2023 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 Самарском социально- гуманитарном университете</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><del>9. Организация педагогической поддержки наставников</del></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>Ожидаемые конечные результаты реализации программы</p>	<p>1. К концу 2023 года в школе сформирован профессиональный стабильный педагогический коллектив, члены которого обладают способностями 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 Самарском 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 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>
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»**

	<b>Мероприятие</b>	<b>Сроки</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 апреля 2023	Ответственный за сайт.,	Директор и ответственные за сайт и социальные сети
	Размещение информации о вакансиях на странице школы в социальной сети	1 апреля 2023	ответственные за социальные сети	директор и ответственные за сайт и социальные сети
	Участие в Ярмарке вакансий в СГПУ (при условии ее проведения)	май 2023	директор	Отдел образования Северного управления
2. Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. Обеспечить потребности в	Проведение анкетирования педагогов с целью выявления потребности	май 2023	Учитель с функциями заместителя директора по УР	Педагогический коллектив

профессиональную переподготовку  
 профессиональную переподготовку

<p>имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний</p>	<p>Организация профессиональной переподготовки педагогов с учетом их желаний по имеющимся вакантным направлениям и дефицитам</p>	<p>июнь-декабрь 2023</p>		
<p>3. Пересмотреть учебную нагрузку педагогов с точки зрения целесообразности ведения той или иной внеурочной</p>	<p>Проведение анкетирования обучающихся и родителей с целью выявления запроса на внеурочную деятельность</p>	<p>май, сентябрь 2023</p>	<p>Учитель с функциями заместителя директора по ВР</p>	<p>Обучающиеся, родители (законные представители)</p>
<p>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>Расчет средней учебной нагрузки педагогов с учетом нагрузки по внеурочной деятельности</p>	<p>июнь 2023</p>	<p>Учитель с функциями заместителя директора по УР</p>	<p>Учитель с функциями заместителя директора по ВР</p>



<p>4. Провести профориентационную работу обучающимися 9-11 классов,</p>	<p>Проведение анкетирования обучающихся 9 классов с целью Выявления детей, имеющих склонность к педагогическому труду</p>	<p>апрель 2023</p>	<p>Учитель с функциями заместителя директора по ВР</p>	<p>Обучающиеся 9 классов</p>
---	---	--------------------	--	------------------------------

<p>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>Организация деятельности педагогических групп, сформированных из обучающихся 10-11 классов, желающих получить профессию «учитель»</p>	<p>сентябрь 2023</p>	<p>Учитель с функциями заместителя директора по ВР</p>	<p>Педагоги, преподающие в 10. 11 классах, обучающиеся, родители (законные представители), социальные партнеры</p>
<p>«учитель»</p>	<p>Заключение целевых договоров на обучение с целью получения профессии «учитель» с выпускниками 11 класса</p>	<p>май - июнь 2023</p>	<p>Учитель с функциями заместителя директора по ВР</p>	<p>директор, выпускники 11 классов, родители (законные представители)</p>

<p>Информационная встреча с представителями Самарского педагогического университета, педагогического колледжа (в дистанционном формате)</p>	<p>май 2023</p>	<p>Учитель с функциями заместителя директора по УР</p>	<p>Учитель с функциями заместителя директора по ВР</p>
<p>Диспут для обучающихся 9-11 классов «Легко ли быть</p>	<p>1 неделя октября 2023</p>	<p>Учитель с функциями заместителя директора по ВР</p>	<p>Классные руководители</p>

<p>. Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов школы через организацию корпоративного обучения педагогов школы по выявленным дефицитам профессиональной деятельности, реализацию программы повышения квалификации учителей при</p>	учителем?»			
	Проведение социальной пробы «День дублера»	5 октября 2023	Учитель с функциями заместителя директора по ВР	классные руководители
	Проведение диагностики педагогов школы с целью выявления дефицитов профессиональной деятельности	май – июнь 2023	Учитель с функциями заместителя директора по ВР	Педагогический коллектив
	Корпоративное обучение педагогов. Проведение серии практических семинаров по теме «Эффективные способы улучшения качества преподавания в школе»:	В течение года		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «Кураторская методика»;</li> <li>- «Педагогические туры»;</li> <li>- «Японская модель»;</li> <li>- «Исследование в действии».</li> </ul>			

В Самарском областном институте развития образования	Организация повышения квалификации учителей при Самарском областном институте развития образования в соответствии с выявленными дефицитами профессиональной деятельности	постоянно	Учитель с функциями заместителя директора по УР	Педагогический коллектив
	Проведение мониторинга профессиональной компетентности педагогов школы по выявленным дефицитам профессиональной деятельности	май 2023	Учитель с функциями заместителя директора по ВР	Педагогический коллектив

	<p>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведение диагностики профессиональных, социальных и личностных запросов педагогов;</li> <li>- организация наставничества;</li> <li>- собеседование с молодыми и начинающими педагогами по вопросам адаптации и профессиональным дефицитам;</li> </ul>	<p>сентябрь 2023</p> <p>15 сентября - 15 октября 2023</p>	<p>Учитель с функциями заместителя директора по УР</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>		
--	---	--------------------------------	--	--

6. Провести Мониторинг Эффективности декабря 2023  
мониторинг профориентационной работы.  
реализации Анализ реализации  
Программы программы повышения  
антирисковых мер квалификации учителей.  
«Кадровый капитал» Корректировка цели и задач  
Программы антирисковых  
мер «Кадровый капитал»

Администрация школы

Администрация,  
педагогический  
коллектив,  
руководитель  
предметных МО



C=RU, O=ГБОУ СОШ пос. Красный  
Строитель, CN=Директор Коноплева  
И.Н., E=kr\_stroitel\_sch@samara.edu.ru  
009340600e8bd47f08  
2023.02.27 10:06:32+04'00'

--	--	--	--	--