

Согласовано:
Директор МКОУ «Улановская оош»
В.В.Битюкова
15.04.2021 г.

ПРИНЯТО
педагогическим советом
МКОУ «Улановская оош»
15.04.2021 г Протокол № 6.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора школы
№ 43/1 от 15.04.2021 г.

**Программа антирисковых мер
«Дефицит педагогических кадров»
в МКОУ «Улановская оош»
на 2021 г**

Программа антирисковых мер по устранению дефицита педагогических кадров

1. Кадровый состав МКОУ «Улановская оош»

Педагогический коллектив МКОУ «Улановская оош» – 17 человек, из них 4 человека – внешние совместители. 15 учителей имеют базовое образование, 2 – прошли переподготовку. По основным характеристикам коллектив имеет достаточно высокий профессиональный уровень, позволяющий реализовать новые требования к образованию:

- школа имеет стабильный, достаточно квалифицированный педагогический коллектив (доля учителей, имеющих высшую и первую квалификационные категории, составляет 94%);
- средний возраст учителей составляет 54 года;
- более половины педагогического коллектива награждены грамотами департамента образования администрации Кемеровской области;
- 7 учителей (41%) имеют награду «Почётный работник образования»
- 1 учитель – «Заслуженный учитель России»;
- 5 учителей успешно прошли процедуру сертификации (30%);
- доля учителей, участвующих в конкурсах профессионального мастерства областного и всероссийского уровней невысокая (24%);
- доля учителей, проводящих проектную и исследовательскую деятельность с учащимися, ежегодно увеличивается.

Педагогический коллектив школы проходит системное повышение квалификации на базе КРИПКиПРО, Томского государственного университета, участвует в муниципальных методических мероприятиях по проблемам современного образования. Педагоги школы активно участвуют в вебинарах, семинарах, заседаниях круглых столов.

2. Цель и задачи реализации программы антирисковых мер

Цель программы:

Повышение качества условий эффективной образовательной деятельности к началу 2021-2022 учебного года через устранение кадрового дефицита за счет привлечения молодых специалистов, внешних совместителей и осуществления профессиональной переподготовки учителей

Задачи реализации программы:

1. Проанализировать педагогический состав школы для выявления кадрового дефицита, спрогнозировать потребность школы в учителях-предметниках
2. Разработать и реализовать план мероприятий по устранению выявленных кадровых потребностей.
3. Провести анализ результативности принятых в 2021 году мер по устранению выявленных кадровых потребностей на 2022 год.

Целевые показатели:

| наименование | единица измерения | целевой ориентир к декабрю 2021 г. | базовый уровень |
|--|-------------------|------------------------------------|-----------------|
| количество вакантных ставок (с указанием предмета); | шт | 0 | 1 |
| нагрузка педагогических работников (отдельно по каждому педагогу); | ставка | 1,3 | 1,5 |

Методы сбора и обработки информации: наблюдение, мониторинг, анализ показателей

Сроки реализации программы: апрель-декабрь 2021 г.

1 этап – апрель-сентябрь 2021 г.

2 этап – сентябрь-декабрь 2021 г.

Меры /мероприятия по достижению цели и задач:

1. Анализ педагогического состава для выявления кадровых потребностей.
2. Составление плана по реализации устранения кадровых потребностей
3. Реализация плана по устранению кадровых потребностей:
 - составление заявки на получение дополнительного профессионального образования педагогов школы (внутренние совместители) по направлениям.
 - привлечение специалистов соседних школ (внешних совместителей);
 - организация совместной работы отдела с отделом кадров УО по привлечению педагогов;
 - привлечение молодых специалистов из учебных заведений г. Кемерова (КГУ) г. Томск (ГПА);

- разработка и реализация плана профориентационных мероприятий, направленных на работу с обучающимися, ориентированных на получение педагогической профессии.

Ожидаемые результаты реализации программы:

Повышение качества условий эффективной образовательной деятельности к началу 2021-2022 учебного года через устранение кадрового дефицита

Исполнители: директор, заместитель директора по УВР, специалист по кадрам.

Приложение

Дорожная карта реализации Программы антирисковых мер по устранению дефицита педагогических кадров

| Задача | Мероприятие | Сроки реализации | Ответственные | Участники | Показатели результативности |
|---|---|-------------------------|----------------------|--|---|
| 1. Проанализировать педагогический состав школы для выявления кадрового дефицита, спрогнозировать потребность школы в учителях-предметниках | Анализ педагогического состава для выявления кадровых потребностей. | Апрель 2021 | директор | Зам. директора по УВР, Специалист по кадрам | Аналитическая справка |
| 2. Разработать и реализовать план мероприятий по устранению выявленных кадровых потребностей. | 1. Составление плана по реализации устранения кадровых потребностей 2. Реализация плана по устранению кадровых потребностей: - составление заявки на получение дополнительного профессионального образования педагогов школы (внутренние совместители) - привлечение специалистов соседних школ (внешних совместителей); - организация совместной работы отдела с отделом | Июнь – август 2021 | Директор | Специалист по кадрам Заместитель директора по УВР Педагогические совместители Педагогические совместители | План реализации устранения кадровых потребностей Заявки на получение дополнительного профессионального образования педагогов школы (внутренние совместители) Запросы в соседние школы |

| | | | | | |
|---|---|-------------------------|-----------------|---|--|
| | <p>кадров УО по привлечению педагогов;</p> <p>- привлечение молодых специалистов из учебных заведений г. Кемерово (КГУ) г. Томск (ГПА);</p> <p>- разработка и реализация планов профориентационных мероприятий, направленных на работу с обучающимися, ориентированных на получение педагогической профессии.</p> | | | <p>ВУЗы г. Кемерово, г. Томска</p> | <p>Посещение «Ярмарки вакансий»</p> <p>План профориентационных мероприятий, направленных на работу с обучающимися, ориентированных на получение педагогической профессии</p> |
| <p>3. Провести анализ результативности принятых в 2021 году мер по устранению выявленных кадровых потребностей на 2022 год.</p> | <p>Проанализировать результативность принятых в 2021 году мер по устранению выявленных кадровых потребностей</p> <p>Определить направления работы на 2022 год.</p> | <p>Сентябрь 2021 г.</p> | <p>Директор</p> | <p>Специалист по кадрам</p> <p>Заместитель директора по УВР</p> | <p>Аналитическая справка</p> <p>Перспективный план мероприятий по устранению кадрового дефицита</p> |