


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 50»
Партизанского городского округа
Приморского края

Принято:

Решением педагогического
совет протокол № 6
от 14 марта 2022г.

Утверждаю:

И.о. директора
«МБОУ СОШ № 50» ПГО
Ждакеева О.Ю.
приказ № а-57/1
от 14 марта 2022г.



**Программа антирисковых мер по направлению
«Дефицит педагогических кадров»
МБОУ «СОШ № 50» ПГО
на 2022 год**

Партизанск, 2022

Цель и задачи реализации программы

Цель: устранение к концу 2022 года кадрового дефицита в образовательной организации до 90% за счет привлечения молодых специалистов, осуществления повышения профессиональной компетенции учителей, проведения профориентационной работы со старшеклассниками.

Задачи:

1. Проанализировать педагогический состав школы для выявления кадрового дефицита, спрогнозировать потребность школы в учителях-предметниках.
2. Составить заявку на получение дополнительного профессионального образования педагогов школы.
3. Привлечь молодых специалистов и студентов-практикантов заканчивающих ДВФУ.
4. Организовать совместную работу отдела образования ОУ по привлечению выпускников школ Партизанского городского округа к участию в целевом обучении на педагогические специальности.
5. Организовать совместную работу с преподавателями ДВГУПС.
6. Разработать план профориентационных мероприятий, направленных на работу с обучающимися, ориентированными на получение педагогической профессии.
7. Заключить договора на целевое обучение с выпускниками.
8. Организовать профессиональную переподготовку 1-2 учителей с целью устранения дефицита в учителях-предметниках (математика).

Показатели и индикаторы цели:

- Количество вакантных ставок (с указанием предмета);
- Нагрузка педагогических работников (отдельно по каждому педагогу);
- Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников школы;
- Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников школы;
- Количество заключённых договоров о целевом обучении в педагогических вузах, колледжах;
- Количество студентов, пришедших на практику.

Методы сбора и обработки информации:

- мониторинг обеспеченности кадрами образовательного учреждения;
- анкетирование, опрос родителей;
- наблюдение.

Сроки реализации программы

Первый этап (март - апрель 2022 года) - подготовительный.

Цель: разработка и утверждение программы «Педагогические кадры» на 2022-2023 гг.

Второй этап (май – декабрь 2022 года) – экспериментально - внедренческий.

Цель: реализация плана мероприятий по достижению целей и задач.

Третий этап (сентябрь - ноябрь 2022 года) - этап промежуточного контроля и коррекции.

Цель: отслеживание и корректировка результатов реализации программы снижения дефицита педагогических кадров в МКОУ «СОШ №50» ПГО на 2023 год.

Четвертый этап (май 2023 г.) - этап итогового контроля.

Цель: подведение итогов реализации программы «Педагогические кадры» на 2022-2023 учебный год

Меры/мероприятия по достижению цели и задач

1. Анализ педагогического состава для выявления кадрового дефицита, прогноза потребностей учителей-предметников.
2. Составление заявки на получение дополнительного профессионального образования педагогов школы.
3. Привлечение молодых специалистов и студентов-практикантов заканчивающих ДВФУ.
4. Организация совместной работы отдела образования ОУ по привлечению выпускников школы к участию в целевом обучении на педагогические специальности.
5. Организация совместной работы с преподавателями ДВГУПС.
6. Заключение договоров на целевое обучение с выпускниками.
7. Разработка плана профориентационных мероприятий, направленный на работу с обучающимися, ориентированных на получение педагогической профессии.

Ожидаемые конечные результаты реализации программы

1. Уменьшение к концу 2022 года дефицита педагогических кадров (в частности учителей русского языка, математики, физики, начальных классов) за счёт привлечения молодых специалистов, специалистов из других регионов, переподготовки учителей школы.
2. Заключение в 2022 году целевого договоров на обучение по специальности «учитель математики».
3. Привлечение молодых специалистов в возрасте до 35 лет в образовательной организации на 10%.

Исполнители

Администрация, педагогический коллектив школы.

Дорожная карта реализации Программы антирисковых мер

№	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственные	Участники
1.	Анализ педагогического состава школа, с указанием количества преподаваемых часов	Март 2022 года	Директор, заместитель директора по УВР	Директор, заместитель директора по УВР
2.	Составление плана-графика повышения квалификации педагогических работников	Март 2022 года	Директор, заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР
3.	Составление предварительной нагрузки на 2022-2023 учебный год	Апрель-май 2022 года	Директор, заместитель директора по УВР	Директор, заместитель директора по УВР, учителя Директор, заместитель директора по УВР, учителя
4.	Составление справки о потребности в педагогических кадрах на 2022-2023 учебный год	Май 2022 года	Заместитель директора по УВР	Директор, заместитель директора по УВР, учителя
5.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров.	Май – сентябрь 2022	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УР, педагогические работники
6.	Проведение классных профориентационных часов для обучающихся 10-11 классов	По графику март – декабрь 2022	Директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР	Заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, классные руководители, учащиеся 9-11 классов.
7.	Проведение беседы с выпускниками и их родителями о целевом обучении в педагогических ВУЗах	Ноябрь – декабрь 2022 года	Директор	Директор, учащиеся 10-11 классов и их родители.