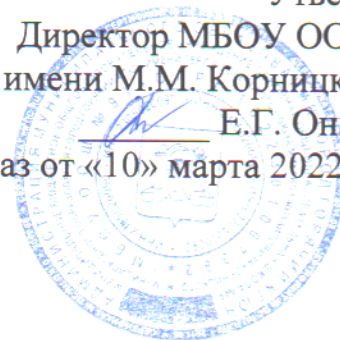


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа № 9
имени Героя Советского Союза Михаила Михайловича Корницкого

Утверждаю:
Директор МБОУ ООШ № 9
имени М.М. Корницкого
Е.Г. Онищенко
Приказ от «10» марта 2022г. № 67



**Программа антирисковых мер
«Дефицит педагогических кадров»
МБОУ ООШ № 9 имени М.М. Корницкого**

Разработчики: администрация
МБОУ ООШ № 9 имени М.М. Корницкого,
педагогический коллектив

г. Горячий Ключ

2022 г.

1. Программа антирисковых мер «Дефицит педагогических кадров»

2. Цель: Обеспечение к 2023 году профессиональными кадрами коллектива школы, мотивированных на предоставление качественных образовательных услуг.

Задачи:

- Устранение дефицита педагогических кадров путем создания комфортных условий для проживания и работы для привлекаемых специалистов;
- Внедрение практик сетевого взаимодействия с использованием элементов цифровой образовательной среды;
- Создать систему стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития Учреждения;
- Формирование профессионально ориентированных школьников для учреждений профессионального педагогического образования;
- Проведение мероприятий по созданию условий входа в педагогическую профессию молодых учителей и студентов педагогических Вузов;

3. Целевые показатели:

- Наличие специалистов: педагогов-психологов, логопедов, дефектологов, социальных педагогов;
- Доля учителей в возрасте до 30 лет в общей численности преподавательского состава;
- Доля педагогов пенсионного возраста;
- Доля педагогов, прошедших профессиональную переподготовку;
- Доля педагогов – предметников, имеющих специальную подготовку для организации образовательной деятельности обучающихся с ОВЗ, одаренных детей, детей, имеющих проблемы социального развития;
- Процент текучести кадров;
- Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами;
- Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе в течение 5 лет;
- Оценка, соотнесение уровня заработной платы конкретного работника школы с результатами деятельности, исполнения показателей эффективного контракта, муниципального задания;

4. Методы сбора и обработки информации

- внутришкольный мониторинг дефицита педагогических кадров;
- анкетирование педагогических работников;
- мониторинг профессиональной переподготовки;

5. Сроки реализации программы: 1 год

1-й этап: 2021 – 2022 учебный год (2-ое полугодие)

2-й этап: 2022 – 2023 учебный год (1-ое полугодие)

6. Мероприятия по достижению цели и задач

- Мониторинг кадровых потребностей школы;
- Заключение договоров о сетевом взаимодействии;
- Заключение договоров на обучение по целевым направлениям;
- Разработка мероприятий по организации переподготовки лиц с непедагогическим образованием / обеспечение условий для трудоустройства;
- Организация педагогической практики студентов педагогических вузов Краснодарского края по месту их будущего трудоустройства или по месту окончания школы;
- Участие в ярмарках вакансий;
- Выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности;
- Формирование базы данных школьников, поступивших в учреждения профессионального педагогического образования;
- Сотрудничество с ВУЗами по привлечению студентов для работы в школе.

7. Ожидаемые конечные результаты реализации программы

- Стопроцентная укомплектованность организации педагогическими и руководящими кадрами;
- Повышен социальный уровень педагогических работников школы;
- Увеличилось количество штатных должностей узких специалистов (педагогов-психологов, логопедов, социальных педагогов, дефектологов);
- Созданы условия для притока молодых специалистов в школу;
- Оптимизирован возрастной состав педагогических кадров;

8. Исполнители:

- администрация МБОУ ООШ № 9 имени М.М. Корницкого;
- педагоги МБОУ ООШ № 9 имени М.М. Корницкого;

9. Приложение.

Дорожная карта реализации программы антирисковых мер «Дефицит педагогических кадров»

Задача	Мероприятие	Сроки реализации	Показатели	Участники
1. Устранение дефицита педагогических кадров путем создания комфортных условий для проживания и работы для привлекаемых специалистов	1. Мониторинг кадровых потребностей школы; 2. Разработка мероприятий по организации переподготовки лиц с непедагогическим образованием / обеспечение условий для трудоустройства;	Май 2022 г.	Проведен мониторинг кадровых потребностей школы. Разработан перспективный план переподготовки педагогов.	Педагогический коллектив

	3.Участие в ярмарках вакансий;		Принято участие в ярмарке вакансий.	
2. Внедрение практик сетевого взаимодействия с использованием элементов цифровой образовательной среды;	1. Привлечение учителей из других учреждений за счет внедрения практик сетевого взаимодействия. Заключение договоров о сетевом взаимодействии; 2. Привлечение специалистов (дефектологов, психологов, социальных педагогов) на условиях аутсорсинга;	Август-сентябрь 2022 г.	Заключены договора о сетевом взаимодействии. Привлечены специалисты на условиях аутсорсинга.	Педагогический коллектив
3. Создать систему стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития Учреждения;	1.Сохранение гарантий по оплате труда для работников школы; 2.Использование различных форм морального стимулирования педагогических кадров. 3.Увеличение мер социальной поддержки молодым специалистам;	Ежегодно Сентябрь 2022 г	Сохранены гарантии по оплате труда работников школы. Разработан перечень форм морального стимулирования педагогов. Увеличены меры социальной поддержки молодым педагогам.	Педагогический коллектив, профсоюзный комитет школы