

Паспорт программы

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Антирисковая программа по преодолениюдефицита педагогических кадров. |
| Цель реализации программы | Уменьшение кадрового дефицита к концу 2025 за счет привлечения молодых и опытных специалистов, организации профессиональной переподготовки имеющихся кадров по отдельным направлениям, совершенствование профориентационной работы. |
| Задачи реализации программы | * Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. Обеспечить профессиональную переподготовку имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний.
* 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».

- Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов через организацию обучения педагогов по выявленным дефицитам профессиональной деятельности в РИРО.- Увеличить количество педагогов первой, высшей квалификационной категории. |
| Целевые индикаторы и показатели программы | - Средняя нагрузка педагогов школы.* Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников школы.
* Доля педагогических работников в возрасте до

30 лет в общей численности педагогических работников школы.- Обеспеченность школы специальными педагогическими кадрами (дефектолог)–Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года.- Доля педагогических работников, имеющих карты (планы) индивидуальной траектории развития.* Доля участников профессиональных конкурсов школьного, муниципального, регионального и всероссийского уровня.
* Доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию

- Доля педагогов, удовлетворенных работой в школе и результатами своего труда |
| Методы сбора и обработки информации | Теоретические: анализ документов, продуктов творческой деятельности.Социологические: тестирование, анкетирование, диагностика, беседа, опрос.Эмпирические: наблюдение, самонаблюдение, изучение педагогического опыта, посещение уроков, мониторинг, контроль. |
| Сроки и этапы реализации программы | Срок реализации программы - 2025год Этапы реализации программы:**Первый этап** (1квартал 2025г.)-аналитико-диагностический, подготовительныйЦель: проведение аналитической и диагностической работы, разработка и утверждение программы**Второй этап** (2 квартал 2025г) - экспериментально-внедренческийЦель: реализация дорожной карты**Третий этап** (2-3 квартал 2025г.) - этап промежуточного контроля и коррекции.Цель: отслеживание и корректировка результатов реализации программы, апробация и экспертная оценка информационного обеспечения образовательного процесса.**Четвертый этап** (4 квартал 2025г.) - этап полной реализации программы. Цель: подведение итогов реализации программы. |
| Основные мероприятияпо достижению цели и задач | - Проведение анализа педагогического состава МБОУ “Исадская СОШ” для выявления кадрового дефицита, выявления потребности в учителях.- Привлечение специалистов из других территорий и/или образовательных организаций через размещение информации о вакантных местах на официальном сайте МБОУ “Исадская СОШ”, в социальных сетях, в службе занятости (возможно внешнее совместительство).- Участие в ярмарке вакансий Рязанского государственного университета им. С.А. Есенина в 2025г. и привлечение молодых специалистов.- Организация совместной работы Управления образования и МБОУ “Исадская СОШ” по привлечению выпускников к участию в целевом обучении на педагогические специальности.- Разработка карт (планов) индивидуальной траектории развития.- Разработка плана профориентационных мероприятий с обучающимися 9-11 классов, направленных на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду. |
| Ожидаемые конечные результаты реализации программы | * К концу 2025 года в школе сформируется профессионально-стабильный педагогический коллектив, способный к инновационной деятельности.
* Укомплектованность педагогическими кадрами составит 100 %.
* Средняя учебная нагрузка учителей не будет превышать 27 часов с учетом внеурочной деятельности.
* Утверждены карты (планы) индивидуальной траектории развития педагогических кадров..
* В школе будет обеспечена систематическая 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 «учитель».

- Будет организовано наставничество молодых и малоопытных учителей.- Увеличится количество педагогов первой, высшей квалификационной категории |
| Исполнители | Администрация, педагогический коллектив школы |
| Порядок управления реализацией программы | Непосредственное управление реализацией Программы осуществляется директором школы. Корректировка программы производится Педагогическим советом. Осуществляется самооценка образовательной организации по реализации программы. |

Дорожная карта реализации программы антирисковых мер по преодолению дефицита педагогических кадров

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Направление всоответствии с риском | Задачи | Меры | Срокреализации | Показатели реализации | Ответственные |
| Дефицит педагогических кадров | Привлечь молодых и опытных специалистов из других территорий для работы в школе через размещение информации овакансиях на официальном сайтешколы. | Размещение информации овакансиях на официальномсайте школы | Июнь 2025 | Наличиеинформации на официальномсайте школы | Заместитель директора, отв. за сайт школы |
| Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. | Проведение анкетирования педагогов с целью выявленияпотребности в переподготовке. | Июнь 2025 | Доля педагогов, имеющихпотребности в переподготовке | Директор, заместитель директора |
| Обеспечить составление карт (планов) индивидуальной траектории развития педкадров. | Утверждение карт (планов) индивидуальной траектории развития педкадров. | Август 2025г | Доля педагогов, имеющих карты (планы) индивидуальной траектории развития | Директор, заместитель директора |
| Обеспечить профессиональную переподготовку имеющихся кадров с учетом их желаний | Организация профессиональной переподготовки педагогов сучетом ихжеланий по имеющимся вакантнымнаправлениям и дефицитам | январь- декабрь 2025г. | Доля педагогов, прошедших профессиональную переподготовку | Заместитель директора |
| Пересмотреть учебную нагрузку педагогов с точки зренияцелесообразности ведения той или иной внеурочной деятельности с целью снижения средней по школе учебной нагрузки педагоговдо 27 учебных часов | Расчет средней учебной нагрузки педагогов с учетом нагрузки по внеурочной деятельности. | Май, сентябрь 2025г. | Доляпедработников, имеющих нагрузку с учетомвнеурочной деятельности до 27 часов в неделю | Директор |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Провести профориентационную работу собучающимися 9-11 классов,направленную на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду. | Проведение анкетирования обучающихся 9- 11классов с целью выявления детей, имеющих склонность к педагогическому труду | Январь- сентябрь 2025г. | Количество обучающихся, имеющих склонность к педагогическому труду. | Директор, заместитель директора |
| Организация деятельности с обучающимися 10-11 классов, желающих получить профессию«учитель». | В течение года | Количество обучающихся 9-11 классов,желающих получить профессию«учитель». | директор |
| Заключение целевыхдоговоров на обучение с целью получения профессии«учитель» с выпускниками 11 класса. | Апрель- май 2025г. | Количество заключенныхцелевых договоров на обучение профессии«учитель» | директор |