Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 24»

Предгорного муниципального ОКРУГа

Ставропольского края

3573902 Ставропольский край, Предгорный район, ст. Суворовская,

ул. Шоссейная,1 тел./факс 8-87961-2-66-55; e-mail: soh24@yandex.ru

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ № 24

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.Ю. Тарасова

Приказ №42 от «26» марта 2024 г.

РАССМОТРЕНО

на заседании педагогического совета МБОУ СОШ № 24

пр. № 6 от 25 марта 2024 г.



# ПРОГРАММА АНТИРИСКОВЫХ МЕР

**по устранению дефицита педагогических кадров**

1. **Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование программы** | **Программа антирисковых мер по устранению дефицита педагогических кадров МБОУ СОШ №24** |
| **Цель и задачи программы** | **Цель:** устранение к концу 2024 года кадрового дефицита в МБОУ СОШ № 24 за счет проведения профориентационной работы со старшеклассниками, открытие психолого-педагогических классов , привлечение молодых специалистов, организация наставничества, обучение учителей в области применения современных образовательных технологий, повышение квалификации педагогов..

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Задачи**  | Сроки  | Ответственные  |
| 1. Проанализировать педагогический состав школы для выявления кадрового дефицита, спрогнозировать потребность школы в учителях-предметниках
 | до 30 мая 2024 года | Михайлова О.П., заместитель директора по УВР |
| 1. Профориентационная работа с обучающимися 9-11классов , направленная на выявление детей имеющих склонность к педагогическому труду.молодых специалистов.
 | до 30 декабря 2024 года | О.П.Михайлова, заместители директора по УВР |
| 1. Организовать наставничество с целью индивидуальной консультации молодых специалистов по вопросам методики преподавания учебных предметов
 | в течение года | О.П.Михайлова, заместитель директора по УВР, Е.Н.Кудрящова, заместитель директора по ВР |

 |
| **Целевые показатели программы** | Целевые показатели:- сохранение уровня удовлетворённости участников образовательных отношений качеством предоставляемых образовательных услуг и комфортностью образовательной среды (96 % по результатам независимой оценки) - разработана нормативо-правовая база наставничества, ведется целенаправленная работа наставников с молодыми и вновь принятыми педагогами. - участие в курсах повышения квалификации по программе «Учитель будущего» (не менее 40%)- участие выпускников школы в мероприятиях СГПИ г. Ессентуки (не менее 1 раза в полугодие).  |
| **Метод сбора и обработки информации** | Основными методами сбора являются наблюдение, анализ показателей, мониторинг. |
| **Сроки реализации программы** | Март – декабрь 2024 года |
| **Меры/ мероприятия по достижению цели и задач** | -Анкетирование педагогов "Профессиональная культура педагога: духовно-нравственные ценности, гражданская идентичность"- Комплектование на 2024-2025учебный год, распределение учебной нагрузки.- Подача сведений об имеющихся вакансиях на 2024-2025 учебный год в Центр занятости населения, портал ЦЗН. - Организация профориентационной работы среди обучающихся выпускных классов в сотрудничестве с СГПИ г. Ессентуки |
| **Ожидаемые конечные результаты реализации программы** | Организация ранней профориентационной работы на педагогические профессии, формирование кадрового резерва за счет переподготовки кадров, развитие системы наставничества в школе, информирование о вакантных местах выпускников ВУЗов, сотрудничество с педагогическими колледжами.  |
| **Исполнители** | Директор, заместители директора по УВР, учителя-предметники, педагог – психолог |

Дорожная карта «Дефицит педагогических кадров»

Цель: устранение к концу 2024 года кадрового дефицита в МБОУ СОШ № 24 за счет проведения профориентационной работы со старшеклассниками, открытие психолого-педагогических классов , привлечение молодых специалистов, организация наставничества, обучение учителей в области применения современных образовательных технологий, повышение квалификации педагогов.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Задача | Мероприятие | Сроки реализации | Показатели | Ответственные |
| Проанализировать педагогический состав школы для выявления кадрового дефицита, спрогнозировать потребность школы в учителях-предметниках | 1.Проведение мониторинга потребности в педагогических кадрах в разрезе образовательной организации. | До 30 мая 2024 | Аналитическая справка | Заместитель директора по УВР |
| 2.Подача сведений об имеющихся вакансиях в ГБОУ ВО «СГПИ» г.Ессентуки  | До 30 мая 2024 г. | Письмо  | Директор |
| 3.Привлечение специалистов с близлежащих сел | Сентябрь –октябрь 2024 г | Приказ о приеме на работу | Директор |
| Профориентационная работа с обучающимися 9-11классов , направленная на выявление детей имеющих склонность к педагогическому труду. | 1.Проведение анкетирования обучающихся 9-11 классов с целью выявления детей имеющих склонность к педагогическому труду. | Май 2024г. | Анализ анкетирования | Заместитель директора по УВР |
| 2.Открытие психолого-педагогических классов | Сентябрь 2024г. | Приказ об открытии классов, учебный план | Директор, заместитель директора по УВР |
| 3. Участие обучающихся 9-х классов, их родителей и ответственных от образовательной организации в экскурсии-знакомстве с выставочными презентациями профессиональных организаций СПО в рамках XI образовательного Форума «Найди свой путь к успеху!» Филиала СГПИ в г. Железноводске 08 октября 2024 года | 08 октября 2024 г. | Приказ об организации участия, фото с мероприятия | Заместитель директора по ВР |
| Организовать наставничество с целью индивидуальной консультации молодых специалистов по вопросам методики преподавания учебных предметов | 1.Разработка положения и утверждение программы наставничества | Август 2024 г. | Положение, программа наставничества | Директор, заместитель директора по УВР |
| 2.Опрелеление направлений и кураторов внедрения программы | Сентябрь 2024г. | Приказ о назначении наставников | Директор, заместитель директора по УВР |
| 3.Внедрение программы наставничества а образовательный процесс. | Сентябрь-декабрь | Карты посещения уроков наставниками | Заместитель директора по УВР,наставники |

# Ожидаемые результаты:

1. Школа не имеет дефицита педагогических кадров.
2. Созданы условия для качественной профессиональной деятельности.
3. Реализация интеллектуально-творческого потенциала педагогов.
4. Обеспечение динамики роста заработной платы учителей в соответствии с динамикой роста средней заработной платы в регионе.
5. Развитие образовательной среды ОО, создание условий для реализации ФГОС.