

Рассмотрено

на заседании Педагогического Совета
протокол № 7 от 21.03.2023г.

Утверждаю

Директор школы
Кузнецова Л.В.
Приказ № 35-Б от 29.03.2023г.



ПРОГРАММА
антирисковых мер по решению проблемы
кадрового потенциала
МОУ «Морозово-Борковская СШ»
(в соответствии с «рисковым профилем»)

Село Морозовы-Борки, 2023год

Риски:

1. Большой процент педагогов в МОУ «Морозово-Борковская СШ» пенсионного возраста, низкий «приток» молодых специалистов.
2. Нежелание повышать уровень квалификации (пройти аттестацию), 4 человека (23,5%) аттестованы на соответствие занимаемой должности или без категории.
3. Наставничество в школе (из-за большой загруженности педагогов, учителя ведут по 2-3 предмета) не достаточно эффективно.
4. Неумение отслеживать индивидуальный прогресс ребенка, анализировать результаты проверочных работ и организацию работы с целью ликвидации пробелов в знаниях обучающихся.
5. У отдельных педагогов в результате загруженности отмечается низкая мотивация к профессиональному развитию.

Цель: создание к концу 2023 года системы условий для преодоления кадрового кризиса в МОУ «Морозово-Борковская СШ» через реализацию внутрифирменной модели профессионального продвижения педагогов.

Задачи:

1. Создание необходимого комфортного образовательного пространства для педагогов МОУ «Морозово-Борковская СШ».
2. Создание условий для привлечения молодых педагогов и их адаптации в ОУ.
3. Обеспечение роста профессионального мастерства педагогов через методическое сопровождение в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания.
4. Совершенствование управленческие компетенции руководителя образовательного учреждения.
5. Совершенствование систему стимулирования деятельности педагогических работников.
6. Развитие корпоративной и здоровьесберегающей среды в МОУ «Морозово-Борковская СШ».

Целевые показатели(индикаторы достижения цели):

1. Провести анализ кадровой ситуации, оформленный в аналитическую справку. Создание необходимых условий для включения педагогов ОУ в комфортное образовательное пространство.
2. Организация наставничества. Составление плана работы наставников.
3. Заключение договоров о практической подготовке обучающихся между организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и организацией, осуществляющей деятельность по профилю соответствующей образовательной программы.
4. Планирование курсов повышения квалификации.
5. Проведение открытые учебные занятия и мероприятий.
6. Развитие корпоративной здоровьесберегающей среды в ОУ.

Методы сбора информации.

1. Мониторинг кадрового потенциала и сайтов педагогических работников.
2. Мониторинг удовлетворенности своей педагогической деятельностью.
3. Мониторинг удовлетворенности проводимых с педагогами культурно-массовых, оздоровительных мероприятий в ОУ.
4. Экспертиза локальных актов, регламентирующих деятельность педагогов школы.

Методы обработки информации.

Обобщение результатов мониторингов.

Сроки и этапы реализации программы 2023 год

1 этап: разработка документов, направленных на методическое, кадровое и информационное развитие образовательной организации, проведение стартового мониторинга реализации программы.

2 этап: реализация мероприятий, направленных на достижение результатов программы, промежуточный мониторинг реализации мероприятий программы, коррекция программы.

3 этап: итоговый мониторинг реализации, анализ динамики результатов, выявление проблем и путей их решения, определение перспектив дальнейшего развития. Подведение итогов и постановка новых задач.

Меры/мероприятия по достижению цели и задач

1. Разработка внутрифирменной модели профессионального продвижения педагогов.
2. Анализ кадровой ситуации в системе ОУ.
3. Обновление локальных актов, регламентирующих деятельность педагогов.
4. Разработка и реализация программ развития профессиональных компетенций педагогов.
5. Организация сетевого взаимодействия с учреждениями муниципального района.
6. Организация диагностических исследований.

Ожидаемые конечные результаты реализации программы.

- сохранность стабильного состава педколлектива – не менее 95%;
- доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории – не менее 85 %;
- активное участие и его результативность в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах и других методических мероприятиях различного уровня – не менее 60% от общего числа педагогов;
- доля педагогов, вовлеченных в инновационную и опытно-экспериментальную деятельность различного уровня - не менее 40%;
- наличие персональных сайтов педагогов – не менее 50%;
- доля педагогов, имеющих индивидуальную программу профессионального развития – не менее 40%;
- доля педагогов, оценивших позитивно профессиональную деятельность по результатам анкетирования – не менее 80%;
- доля педагогов, принимающих участие в оздоровительных, культурных, экскурсионных и других корпоративных мероприятиях – не менее 75%.

Исполнители: Администрация и педагогический коллектив МОУ «Морозово-Борковская СШ»

**Дорожная карта реализации программы антирисковых мер
«Развитие кадрового потенциала»**

Задачи	№	Мероприятия	Сроки реализации	Показатели	Ответственные и участники
1. Создание необходимого комфортного образовательного пространства для педагогов МОУ «Морозово-Борковская СШ»	1.	Анализ кадровой ситуации в системе ОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные года.	До 11.09.2023	Проведен анализ кадровой ситуации, оформленный в аналитическую справку (сохранение педагогических кадров не менее, чем на 95%).	Зам. директора по УВР
	2.	Создание необходимых условий для включения педагогов ОУ в комфортное образовательное пространство (работа школы в одну смену, предоставление методического дня, организация работы, пятидневная учебная неделя)	До 30.12.2023г.	Условия созданы: школа работает в одну смену; педагогам, имеющим нагрузку до 24 часов, предоставлен методический день, все учащиеся обучаются по пятидневной учебной неделе. Все условия подтверждены локальными документами: календарный график, приказ об организации образовательного процесса обучающихся МОУ «Морозово-Борковская СШ», расписание уроков.	Директор, зам. директора по УВР, председатель профкома
2. Создание условий для привлечения молодых педагогов и их адаптации в ОУ.	1	Организация наставничества	До 31.03.2023	За молодыми и начинающими педагогами (2 человека) закреплены наставники, составлены планы работы наставников.	Зам.директора по УВР, педагоги-наставники
	2	Заключение договоров о практической подготовке обучающихся между организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и организацией, осуществляющей	По ноябрь 2023 года	Заключен договор о практической подготовке обучающихся, заключаемый между РГУ и МОУ «Морозово-Борковская СШ»	Директор

		деятельность по профилю соответствующей образовательной программы			
3. Обеспечение роста профессионального мастерства педагогов через методическое сопровождение в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания.	1	Повышение квалификации педагогов в учреждениях ДПО и	По плану повышения квалификации и в рамках самообразования	Не менее 60% от общего количества педагогов школы прошли курсы повышения квалификации.	Зам. директора по УВР, учителя-предметники
	2	Проведение открытых уроков и мастер классов на базе школы. Создание педагогами школы учительских сайтов.	По ноябрь 2023 года	Подготовлены и проведены открытые учебные занятия: - по математике в 6 классе на тему «Математические действия с обыкновенными дробями»; - по обществознанию на тему «Готовимся к ОГЭ»; - мастер класс для педагогов школы на тему «Здоровьесберегающие технологии по методике Базарного». Наличие персональных сайтов не менее чем у 50% педагогов школы.	Зам.директора, учителя-предметники
	3	Участие педагогов в открытых мероприятиях муниципалитета, на базе опорной школы, школы-куратора.	По ноябрь 2023 года	В открытых мероприятиях в соответствии с графиком проведения РМО приняли участие не менее 60% педагогов школы.	Зам.директора, учителя-предметники
4. Совершенствование управленческих компетенции руководителя образовательного учреждения	1	Проведение мониторинга уровня удовлетворенности педагогов своей профессиональной деятельностью	По ноябрь 2023г.	Доля педагогов, оценивших позитивно профессиональную деятельность по результатам анкетирования «Удовлетворенность педагогов своей профессиональной деятельностью» - не менее 80%.	Зам.директора по УВР

	2	Создание «портфолио» педагогических достижений	По ноябрь 2023	У 80% педагогов школы обновлена структура «портфолио» педагогических достижений.	Зам.директора по УВР, педагоги
	3	Разработка педагогами индивидуальной программы профессионального развития	До 30.05.2023	40% педагогов школы разработали индивидуальные программы Профессионального развития.	Учителя-предметники
5. Совершенствование системы стимулирования деятельности педагогических работников.	1	Премирование педагогов по результатам профессиональной деятельности	Третья декада каждого месяца	Изданы приказы о единовременной выплате стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности	Директор
6. Развитие корпоративной и здоровьесберегающей среды в МОУ «Морозово-Борковская СШ».	1	Организация и проведение здоровьесберегающих мероприятий и праздников для членов педагогического коллектива; посещение педагогами культурно-досуговых центров (выставок, спектаклей, музеев, экскурсий и пр.).	По ноябрь 2023г.	Не менее 75% педагогов школы приняли участие в оздоровительных, культурных, экскурсионных и других корпоративных мероприятиях	Зам.директора, председатель профкома