

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ СОШ №5

С.М.Бугаев

«3» марта 2021 г.



ПРОГРАММА

снижения дефицита педагогических кадров в МКОУ СОШ №5

2022 год

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Программа снижения дефицита педагогических кадров в МКОУ СОШ №5
Цель и задачи программы	<p>Цель: устранение к концу 2022 года кадрового дефицита в МКОУ СОШ № 5 за счет привлечения молодых и опытных специалистов, организации профессиональной переподготовки имеющихся кадров по отдельным направлениям, совершенствование профориентационной работы со старшеклассниками.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Продолжить работу по кадровому прогнозу школы. - Провести диагностику интересов и склонностей старшеклассников, направленную на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду, заключение с ними в дальнейшем целевых договоров на обучение с целью получения профессии «учитель». - Посетить педагогические учебные заведения с целью привлечения молодых специалистов. - Обеспечить профессиональную переподготовку имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний (обучение в вузе по заочной форме обучения). - Привлечь молодых специалистов на вакантные должности. - Поддерживать сетевое взаимодействие с образовательными организациями г. Светлограда. - Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов через участие в профессиональных конкурсах.
Целевые индикаторы и показатели программы	<ul style="list-style-type: none"> - количество вакантных должностей согласно кадровому прогнозу; - договор на организацию сетевого взаимодействия с образовательными организациями г. Светлограда. - количество заключенных договоров о целевом обучении в педагогических вузах, колледжах; - прием на работу молодых специалистов на вакантные должности; - доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации (не менее 90%); - повышение числа учителей – участников профессиональных конкурсов.
Сроки и этапы реализации программы	<p>2022 год.</p> <p>Этапы реализации проекта:</p> <p>Первый этап (I квартал 2022 года) – аналитико-диагностический, подготовительный. Цель: проведение</p>

	<p>аналитической и диагностической работы, разработка и утверждение школьного проекта.</p> <p>Второй этап (II квартал 2022 года) – экспериментально-внедренческий.</p> <p>Цель: реализация плана дорожной карты, разработка и внедрение целевых подпроектов.</p> <p>Третий этап (III квартал 2022 года) - этап промежуточного контроля и коррекции Цель: отслеживание и корректировка результатов реализации программы, апробация и экспертная оценка информационного обеспечения образовательного процесса.</p> <p>Четвертый этап (IV квартал 2022 г.) - этап полной реализации проекта.</p> <p>Цель: подведение итогов реализации проекта распространение опыта работы.</p>
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	Дальнейшее снижение кадрового дефицита в МКОУ СОШ №5 к концу 2022 года.
Исполнители	Администрация, педагогический коллектив школы.
Порядок управления реализацией программы	Администрация школы, куратор и муниципальный координатор.

2.АНАЛИТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Одним из важных направлений деятельности по повышению качества образования, является устранение дефицита педагогических кадров. Анализ кадрового состава педагогического коллектива школы за предыдущие годы, характеристика качественных и количественных показателей по составу штатных единиц показал, что за последние 3 года уволились 3 педагога, в том числе заместитель директора по УВР, что не позволило сохранить постоянный состав педколлектива. Увеличение количества учащихся в школе, классов, увеличило нагрузку на педагогов. Поэтому администрацией школы проводится целенаправленная и систематическая кадровая политика по комплектации штата сотрудников школы. Цель данного направления: обеспечение современного образовательного процесса квалифицированными кадрами и развитие механизмов, способствующих росту их профессионального потенциала. На данный момент в школе не достаточно укомплектован штат работников. Учителя математики, русского языка, английского языка работают с большой нагрузкой. В школе работают два молодых специалиста и один учитель с переподготовкой.

Информационная справка о кадровом обеспечении МКОУ СОШ №5

№ п/п	Характеристика педагогических работников	Число педагогических работников	
		Кол-во	%
1	Общая численность педагогических работников и АУП из них:	21	100
1.1	Руководящие работники	2	9,5
1.2	Педагогические работники	19	90,5
1.3	Штатные педагогические работники по должности «учитель»	16	76,2
1.4	Штатные педагогические работники по должности «учитель», за исключением внешних совместителей	16	76,2
1.5	Штатные педагогические работники, за исключением учителей	3	14,3
1.6	Педагогические работники, работающие на условиях внутреннего совместительства	3	14,3
1.7	Педагогические работники, работающие на условиях внешнего совместительства	-	-
1.8	Педагогические работники, работающие на условиях почасовой оплаты труда	-	-
2	Из общей численности педагогических и руководящих работников (без учета внешних совместителей) (строка 1):		
2.1	- имеют высшее образование	14	66,7
2.2	- имеют среднее специальное образование	7	33,3
2.3	- обучаются в ВУЗе (заочно)	5	23,8
2.4	- имеют высшую квалификационную категорию	9	42,8
2.5	- имеют первую квалификационную категорию	-	-

2.7	- имеют сзд	6	28,6
2.8	- без категории	7	33,3
2.9	- имеют ученую степень	-	-
2.10	- имеют почетное звание	1	4,8
2.11	- имеют грамоты МОРФ, МОСК	6	28,6
3	Из общей численности педагогических работников имеют стаж педагогической работы (без учета внешних совместителей) (строка 1)		
3.1	- стаж работы до 3 лет	2	9,5
3.2	- стаж работы до 5 лет	-	-
3.3	- стаж работы до 10 лет	4	19
3.4	- стаж работы до 20 лет	1	4,8
3.5	- стаж работы свыше 20 лет	10	47,6
3.6	- сотрудники пенсионного возраста	3	14,3
3.6	- практической работы по профилю преподаваемого учебного предмета (модуля)	15	71,4

3. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

Цель: устранение кадрового дефицита в МКОУ СОШ №5 за счет проведения в школе работы со старшеклассниками, для заключения договоров о целевом обучении с выпускниками школы, привлечение молодых специалистов, осуществления профессиональной переподготовки учителей.

Задачи:

- Составить кадровый прогноз школы.
- Провести диагностику интересов и склонностей старшеклассников.
- Привлечь представителей педагогических династий для осуществления профориентационной работы.
- Ввести в штатное расписание школы должность педагога-психолога.
- Посетить педагогические учебные заведения с целью привлечения молодых специалистов.
- Осуществить профессиональную переподготовку (обучение в вузе по заочной форме обучения).
- Привлечь молодых специалистов на вакантные должности.
- Организовать сетевое взаимодействие с образовательными организациями г. Светлограда.

4. ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Направление в соответствии с риском	Задача	Мероприятия	Сроки реализации	Показатели реализации	Ответственные	Участники
Дефицит педагогических кадров	Составить кадровый прогноз школы	Составление кадрового прогноза школы. Ведение мониторинга кадровых потребностей.	Январь - февраль 2022 г.	Количество вакантных должностей согласно кадровому прогнозу.	Бугаев С.М., директор	Педагогический коллектив
	Провести диагностику интересов и склонностей старшекласников, направленную на выявление детей, имеющих склонность к педагогическому труду.	Проведение анкетирования и широкой профориентационной работы со старшекласниками с целью выявления детей, имеющих склонность к педагогическому труду. Организация и проведения Дня дублера.	Январь - февраль 2022 г.	Наличие учащихся, планирующих поступление в педагогические ВУЗы и СУЗы.	Белик М.В., заместитель директора	Педагогический коллектив, обучающиеся, родители и законные представители
	Осуществить профессиональную переподготовку (обучение в ВУЗе по заочной форме обучения).	Направление на профессиональную переподготовку (обучение в ВУЗе по заочной форме обучения).	2022 г.	Профессиональная переподготовка	Бугаев С.М., директор	Педагогические работники
	Создать условия для закрепления молодых педагогов в образовательном учреждении.	Стимулирование деятельности молодых педагогов.	В течение 2022 года	Выплаты к заработной плате педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов.	Бугаев С.М., директор	Педагогические работники
	Организация работы с выпускниками школы, обучающимися в педагогических ВУЗах/ СПО:	Прохождение педагогической практики.	В течение 2022 года	Успешное прохождение педагогической практики	Бугаев С.М., директор	Педагогические работники

	-заключение соглашений с учебными заведениями на организацию студенческих – практик по планируемому месту трудоустройства выпускника.					
	Привлечь молодых специалистов на вакантные должности.	Привлечение молодых специалистов на вакантные должности. Размещение информации о вакансиях на официальном сайте школы.	Июнь - август 2022 г.	Прием на работу молодого специалиста.	Бугаев С.М., директор	
	Организовать сетевое взаимодействие с образовательными организациями г. Светлограда.	Организация сетевого взаимодействия с образовательными организациями г. Светлограда.	2021 - 2022 уч.г.	Наличие договора.	Бугаев С.М., директор	Педагогический коллектив
	Организация профориентационной работы со старшеклассниками.	Организация экскурсий в педагогические ВУЗы и СУЗы.	Январь-апрель 2022 г.	Ознакомление учащихся с профессией педагога.	Белик М.В., заместитель директора	Педагогический коллектив, обучающиеся, родители и законные представители
	Заключение договоров о целевом обучении в педагогических вузах.	Поступление в ВУЗы и СУЗы на педагогические специальности по целевому направлению.	Август 2022 г.	Количество заключенных договоров о целевом обучении в педагогических вузах	Бугаев С.М., директор	Педагогический коллектив, обучающиеся, родители и законные представители

5. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ.

1. Руководителем программы является руководитель образовательной организации, который несет персональную ответственность за ее реализацию, конечные результаты, целевое и эффективное использование выделяемых на выполнение программы финансовых средств, а также определяет формы и методы управления реализацией программы.
2. В ходе выполнения программы допускается уточнение целевых показателей и расходов на ее реализацию, совершенствование механизма реализации программы.
3. Контроль исполнения программы осуществляет муниципальный координатор, куратор проекта «500+», директор школы.
4. Программа реализуется за счёт взаимодействия всех заинтересованных лиц на основе планирования и дополнительного создания программ и проектов.
5. Мероприятия по реализации программы являются основой годового плана работы школы. Информация о ходе реализации Программы регулярно представляется на заседании педагогического совета.
6. Сотрудничество участников программы осуществляется при помощи телефонной связи, ВКС, мессенджеров, посредством электронной почты.
7. Реализация Программы предусматривает формирование рабочих документов, связанных с перечнем первоочередных работ, вытекающих из системы мероприятий Программы, с разграничением функций исполнителей.

6. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Уменьшение к концу 2022 года кадрового дефицита в МКОУ СОШ №5.