

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

Проблемы:

1. Проблема «старения» педагогических кадров, низкий «приток» молодых специалистов.
2. Снижение творческой активности педагогов из-за их большой нагрузки: отдельные педагоги ведут несколько предметов. 7 педагогов проживают в соседних селах и в районном центре, поэтому ежедневно им приходится добираться до работы на школьном транспорте.

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. Сохранить стабильный кадровый состав, сложившийся педагогический коллектив со своими традициями и культурой.
2. Создать условия для привлечения молодых педагогов и их адаптации в ОУ.
3. Обеспечить рост профессионального мастерства педагогов через методическое сопровождение в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания.
4. Совершенствовать управленческие компетенции руководителя образовательного учреждения.
5. Совершенствовать систему стимулирования деятельности педагогических работников.
7. Содействовать развитию корпоративной и здоровьесберегающей среды в МОУ «Морозово-Борковская СШ».
8. Способствовать повышению рейтинга школы в муниципальной и региональной системах образования и ее социального имиджа.

Целевые показатели(индикаторы достижения цели)

1. Укрепление кадрового потенциала:
 - сохранность стабильного состава педколлектива – не менее 95%;
 - доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории – не менее 85 %;
2. Рост профессионального мастерства:
 - 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 60%;
3. Удовлетворенность своей педагогической деятельностью:
 - 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%.

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.

1. Сохранность стабильного состава педагогического коллектива.
2. Освоение педагогами школы новых профессиональных компетентностей в соответствии с введением обновленного стандарта.
3. Повышение качества образовательных услуг школы и, как следствие, результативности и эффективности ее деятельности.
4. Стабильность или положительная динамика повышения рейтинга школы в муниципальной и региональной системе образования и ее социального имиджа.
5. Решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников.
6. Профессиональный рост педагогических кадров в соответствии с реализацией индивидуальных программ развития педагогов.
7. Создание творчески работающего коллектива педагогов-единомышленников.

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. Сохранить стабильный кадровый состав	1.	Анализ кадровой ситуации в системе ОУ с целью прогнозирования потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.	До 11.05.2023	Проведен анализ кадровой ситуации, оформленный в аналитическую справку	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), 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. Создать условия для привлечения молодых педагогов и их адаптации в ОУ.	1	Организация наставничества	До 31.03.2022	За молодыми и начинающими педагогами закреплены наставники, составлены планы работы наставников	Зам.директора по УВР, педагоги-наставники
	2	Заключение договоров о практической подготовке обучающихся между	2023-2024 года	Заключен договор о практической подготовке обучающихся,	Директор

		организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и организацией, осуществляющей деятельность по профилю соответствующей образовательной программы		заключаемый между РГУ и МОУ «Морозово-Борковская СШ»	
3. Обеспечить рост 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	Пройдены курсы повышения квалификации в соответствии с планом	Зам.директора по УВР, учителя-предметники
	2	Проведение открытых уроков и внеурочных занятий на базе школы.	До 30.12.2023 года	Подготовлены и Проведены открытые учебные занятия в соответствии с графиком	Зам.директора, учителя-предметники
	3	Участие педагогов в открытых мероприятиях муниципалитета, на базе опорной школы, школы-куратора.	До 30.12.2023 года	Участие в открытых мероприятиях в соответствии с графиком	Зам.директора, учителя-предметники

4.Совершенствовать управленческие компетенции и руководителя образовательного учреждения	1	Проведение мониторинга уровня удовлетворенности педагогов своей профессиональной деятельностью	До30.12.2023	Организовано анкетирование «Удовлетворенность педагогов своей профессиональной деятельностью», по результатам составлена справка	Зам.директора по УВР
	2	Создание «портфолио» педагогических достижений	До 01.09.2023	Обновлена структура «портфолио» педагогических достижений	Зам.директора по УВР, педагоги
	3	Разработка педагогами Индивидуальной программы профессионального развития	До 30.05.2023	Педагоги разработали индивидуальные программы профессионального развития	Учителя-предметники
5. Совершенствовать систему стимулирования деятельности и педагогических работников.	1	Премирование педагогов по результатам профессиональной деятельности	Третья декада каждого месяца	Изданы приказы о единоразовой выплате стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности	Директор
6.Содействовать развитию корпоративной и здоровьесберегающей	1	Организация мероприятий единого дня посещения педагогами культурно-досуговых центров (выставок, спектаклей, музеев, экскурсий и пр.) с целью	До 31.12.2023	Организовано посещение Рязанского драматического театра	Зам.директора, председатель профкома

среды в МОУ «Морозово- Борковская СШ».		повышения культурного уровня учителей, их общей эрудиции			
	2	Организация здоровьесберегающих мероприятий и праздников для членов педагогического коллектива.	До 31.12.2023 по расписанию	Организованы занятия в спортивном зале школы, праздники для педагогов школы	Председатель профкома
7.Способствов ать повышению рейтинга школы в муниципально й и региональной системах образования и ее социального имиджа.	1	Изучение качества предоставляемых услуг (мониторинг уровня удовлетворенности участников образовательного процесса деятельностью ОУ)	В течение года	Организовано анкетирование «Удовлетворенность участников образовательного процесса деятельностью школы»	Зам.директора по УВР
	2	Проведение Дня открытых дверей для родителей	Ноябрь 2023	Проведен день открытых дверей для родителей	Зам.директора по УВР
	3	Создание и ведение учительских сайтов педагогами школы	До декабря 2023 года	Педагогами созданы сайты	Зам. директора по УВР