

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Основная общеобразовательная школа №15» г. Улан-Удэ



Утверждаю
директор школы
Л.Г. Скоромных
Приказ №4/1 от 17.01.2025г.

ПРОГРАММА АНТИРИСКОВЫХ МЕР

Наименование риска: Дефицит педагогических кадров

**Паспорт Программы антирисковых мер МБОУ «ООШ №15»
по фактору риска «Дефицит педагогических кадров»**

<p>Наименование Программы антирисковых мер</p>	<p>Программа антирисковых мер «Кадровый капитал» по фактору риска «Дефицит педагогических кадров»</p>
<p>Цель и задачи реализации программы</p>	<p>Цель: устранение к концу 2025 года кадрового дефицита в МБОУ «ООШ № 15» за счет привлечения молодых и опытных специалистов, организации профессиональной переподготовки имеющихся кадров по отдельным направлениям, совершенствование профориентационной работы.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Провести комплекс мероприятий по привлечению молодых и опытных специалистов из других территорий через размещение информации о вакансиях на официальном сайте школы, на сайте Центра занятости населения. 2. Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. Обеспечить профессиональную переподготовку имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний. 3. Пересмотреть учебную нагрузку педагогов с точки зрения целесообразности ведения той или иной внеурочной деятельности с учетом требований ФГОС ОО, основной образовательной программы. 4. Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов через реализацию программы повышения квалификации учителей.
<p>Целевые показатели</p>	<p align="center">Количественные показатели</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Количество вакантных ставок (не более 1). 2. Средняя нагрузка педагогов школы (не более 26 учебных часов). 3. Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников школы (не более 40 %). 4. Доля педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников школы (не менее 10 %). 5. Обеспеченность школы специальными педагогическими кадрами (педагог-логопед, дефектолог). 6. Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года (не менее 100 %). 7. Доля участников профессиональных конкурсов школьного, городского, регионального и

	<p>всероссийского уровня (не менее 10 %).</p> <p>11. Доля педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию (не менее 60 %).</p> <p>12. Доля педагогов, удовлетворенных работой в школе и результатами своего труда (не менее 80 %).</p> <p style="text-align: center;">Качественные показатели</p> <p>1. Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов, их мотивации к освоению и использованию современных образовательных технологий, ответственности за результаты своего труда.</p> <p>2. Повышение целостного единства и сплоченности педагогического коллектива.</p> <p>3. Развитие культуры межличностных отношений и совершенствование психологического климата в школе.</p> <p>4. Осознание персональной ответственности каждым педагогом школы за качество образовательных результатов обучающихся.</p>
<p>Методы сбора и обработки информации</p>	<p>С целью сбора и обработки информации будут использованы следующие методы: тестирование, анкетирование, диагностика, опрос, интервьюирование, наблюдение, беседа, анализ, синтез, посещение уроков, мониторинг, контроль. Обработка информации будет произведена заместителями директора и представлена в виде аналитических справок с таблицами и диаграммами.</p>
<p>Сроки реализации программы</p>	<p style="text-align: center;">2025 год</p>
<p>Меры/мероприятия по достижению цели задачи</p>	<p>1. Проведение мониторинга кадровых потребностей с учетом внутренних ресурсов школы.</p> <p>2. Организация профессиональной переподготовки имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний.</p> <p>3. Размещение информации о вакантных местах в социальных сетях, на официальном сайте школы.</p> <p>4. Участие в Ярмарке вакансий</p> <p>5. Организация методической поддержки путем закрепления за молодыми и начинающими педагогами наставников из числа опытных, квалифицированных педагогов.</p> <p>6. Создание и внедрение в деятельность педагогического коллектива «Кодекс корпоративной этики педагогического коллектива»</p>

<p>Ожидаемые конечные результаты реализации программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. К концу 2025 года в школе сформирован профессиональный стабильный педагогический коллектив, члены которого обладают способностями к инновационной деятельности, обеспечивают качественное образование. 2. Укомплектованность педагогическими кадрами составляет 100 %. 3. Средняя учебная нагрузка учителей не превышает 30 часов. 4. Создана и эффективно работает система методического и психологического сопровождения учителя для его личностного роста, самореализации в профессиональной и социальной деятельности. 5. Применяются эффективные механизмы стимулирования педагогических инноваций и творчества педагогов. 6. Организовано наставничество молодых и малоопытных учителей, которым оказывается методическая и психолого-педагогическая поддержка. 7. Школа конкурентоспособна на рынке образовательных услуг. 8. Деятельность педагогического коллектива школы основана на «Кодексе корпоративной этики педагогического коллектива».
<p>Исполнители</p>	<p>Администрация школы, педагогический коллектив</p>

Перечень мероприятий Программы антирисковых мер «Кадровый капитал» по фактору риска «Дефицит педагогических кадров» представлен в Дорожной карте реализации Программы антирисковых мер (Приложение).

Приложение

**Дорожная карта реализации Программы антирисковых мер МБОУ «ООШ №15»
по фактору риска «Дефицит педагогических кадров»**

Задача	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственные	Участники
1. Привлечь молодых и опытных специалистов из других территорий для работы в школе через размещение информации о вакансиях	Размещение информации о вакансиях на сайте Центра занятости населения	1 июня 2025	директор	заместитель директора по УВР
	Участие в Ярмарке вакансий в БГУ, педагогическом колледже (при условии ее проведения)	по графику ЦЗН	директор	заместитель директора по УВР
2. Изучить внутренние кадровые ресурсы школы. Обеспечить профессиональную переподготовку имеющихся кадров по отдельным направлениям с учетом их желаний	Проведение анкетирования педагогов с целью выявления потребности в переподготовке	июнь 2025	заместитель директора по УВР	Педагогический коллектив
	Организация профессиональной переподготовки педагогов с учетом их желаний по имеющимся вакантным направлениям и дефицитам	июнь-декабрь 2025	заместитель директора по УВР	Педагогический коллектив

<p>3.Пересмотреть учебную нагрузку педагогов с точки зрения целесообразности с учетом требований ФГОС, основной образовательной программы с целью снижения средней по школе учебной нагрузки педагогов с 30 до 26 учебных часов</p>	<p>Расчет средней учебной нагрузки педагогов с учетом нагрузки по внеурочной деятельности</p>	<p>июнь 2025</p>	<p>Набокова Е.Н., заместитель директора</p>	<p>Ефимова Г.П.. заместитель директора</p>
<p>4. Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов школы через организацию корпоративного обучения педагогов школы по</p>	<p>Проведение диагностики педагогов школы с целью выявления дефицитов профессиональной деятельности</p>	<p>июнь 2025</p>	<p>заместитель директора по УВР</p>	<p>Педагогический коллектив</p>
<p>выявленным дефицитам профессиональной деятельности, реализацию программы повышения квалификации учителей</p>	<p>Проведение мониторинга профессиональной компетентности педагогов школы по выявленным дефицитам профессиональной деятельности</p>	<p>ноябрь 2025</p>	<p>заместитель директора по УВР, руководители ШМО</p>	<p>Педагогический коллектив</p>

	- организация наставничества;	в течение года	заместитель директора по УВР, руководители ШМО	Администрация школы, педагогический коллектив
	-индивидуальное консультирование педагогов по вопросам возрастной психологии, методики преподавания	в течение учебного года в течение учебного года	педагог-психолог, заместитель директора по УВР	коллектив, руководители ШМО
5. Провести мониторинг реализации Программы антирисковых мер	Анализ реализации программы повышения квалификации учителей, наставничества. Корректировка цели и задач Программы антирисковых мер	декабрь 2025	заместитель директора по УВР	Администрация, педагогический коллектив, руководители предметных МО и проблемно-творческих групп