

МУНИЦИПАЛЬНОЕ  
БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 67  
ИМЕНИ ГЕРОЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В.Н. ШАТОВА  
(МБОУ СОШ № 67)

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

  
Э.Ю. Мешкова

**Программа**  
**антирисковых мер по направлению**  
**«Дефицит педагогических кадров»**  
**на 2023-2024 учебный год**

г. Хабаровск

## Программа антирисковых мер по направлению «Дефицит педагогических кадров»

В последнее время в обществе все чаще говорят о проблеме нехватки молодых учителей. При анализе возрастных рамок педагогов отмечается, что основное количество учителей, люди в возрасте от 45 до 70 лет. Нехватка учителей в школах приводит к постоянной перегрузке, снижению уровня мотивации, профессиональному выгоранию.

Согласно данным статистики, 60% выпускников педагогических ВУЗов не стремятся работать в сфере образования. Но и тем, кто пришел в учительскую среду, необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, классного руководителя.

Решению этих задач способствует создание гибкой и мобильной системы, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе должна быть отражена жизненная необходимость молодого и вновь прибывшего специалиста получить поддержку опытных педагогов-наставников, которые готовы оказать им теоретическую и практическую помощь на рабочем месте, повысить их профессиональную компетентность.

В 2023 году муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 67 имени Героя Российской Федерации В.Н. Шатова (далее – МБОУ СОШ № 67) попала в категорию школ с низкими образовательными результатами (далее – ШНОР). Одной из причин является катастрофический дефицит педагогических кадров. Так в школе на этапе основного общего и среднего общего образования работает три учителя русского языка, три учителя математики, один учитель биологии и химии. Два учителя истории и обществознания. Часть нагрузки распределена между учителями начальных классов, прошедших переподготовку по специальности: русский язык и литература, но эта мера не перекрывает дефицит педагогических кадров. Нагрузка педагогов, ведущих данные учебные предметы, свыше 36 часов, что ведет к перегрузке учителей и профессиональному выгоранию. Для решения данной проблемы разработана программа антирисковых мер, которая должна привести к изменению сложившейся ситуации.

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Антирисковая программа. «Дефицит педагогических кадров» муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 67 имени Героя Российской Федерации В.Н. Шатова, 2024 год.
Цель	Преодоление дефицита педагогических кадров и подбор профессиональных педагогов с высокой профессиональной мотивацией к концу 2024 года.
Задачи	<p>Изучив внутренние кадровые ресурсы, спрогнозировать потребность школы в учителях-предметниках на 2023-2024 учебный год.</p> <p>Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов через организацию обучения педагогов: прохождение переподготовки педагогами школы по направлению математика, русский язык, английский язык, химия, начальное обучение курсовой подготовки по всем педагогическим направлениям.</p> <p>Пересмотреть учебную нагрузку педагогов МБОУ СОШ № 67 с точки зрения целесообразности ведения той или иной внеурочной деятельности с учетом требований федерального государственного стандарта до 26 учебных часов в неделю.</p> <p>Заключить договора о сетевом взаимодействии.</p> <p>Организовать работу школы по привлечению выпускников школы к участию в целевом обучении на педагогические специальности в рамках реализации плана профориентационных мероприятий, направленного на работу с обучающимися, ориентированных на получение педагогической профессии.</p>
Целевые показатели	Количественные показатели: - Количество вакантных ставок (не более 1). - Средняя нагрузка педагогов (не более 26 часов в неделю).

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников (до 50%).</li> <li>- Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников (не менее 10%).</li> <li>- Количество заключенных договоров о целевом обучении по педагогическим направлениям в ВУЗах и колледжах (не менее 2%).</li> <li>- Обеспеченность МБОУ СОШ № 67 специальными педагогическими кадрами (педагог-психолог, социальный педагог, дефектолог).</li> <li>- Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года (не менее 100%).</li> <li>- Доля участников профессиональных конкурсов школьного, городского, регионального и всероссийского уровней (не менее 10%).</li> <li>- Доля педагогов, имеющих высшую и I квалификационную категории (не менее 60%).</li> <li>- Доля педагогов, удовлетворенных работой в школе и результатами своего труда (не менее 80%).</li> </ul> <p>Качественные показатели:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Повышение уровня профессиональной компетентности педагогов, их мотивации к освоению и использованию современных образовательных технологий, ответственности за результаты своего труда.</li> <li>- Активизация творческого потенциала учителей, готовности к творческому самовыражению индивидуальности.</li> <li>- Повышение целостного единства и сплоченности педагогического коллектива.</li> <li>- Развитие культуры межличностных отношений и совершенствование психологического климата в школе.</li> <li>- Осознание персональной ответственности каждым педагогом за качество образовательных результатов обучающихся.</li> <li>- Закрепленность молодых специалистов в школе.</li> </ul>
<p>Методы сбора и обработки информации</p>	<p>Теоретические (анализ нормативно-правовых актов разных уровней).</p> <p>Социологические (беседы, анкетирование, тестирование).</p>

	<p>Эмпирические (наблюдение, самонаблюдение, эксперимент, изучение педагогического опыта)</p> <p>Статистические</p> <p>Обработка информации будет произведена заместителями директора и представлена в виде аналитических справок с таблицами и диаграммами.</p>
Срок реализации	2023-2024 учебный год (1 год)
Мероприятия по достижению цели и задач	<p>Задача:</p> <p>Провести мониторинг кадрового потенциала МБОУ СОШ № 67 (квалификационная категория, переподготовка, повышение квалификации).</p> <p>Мероприятия:</p> <p>Проанализировать результаты мониторинга потребности в педагогических кадрах.</p> <p>Подать сведения об имеющихся вакансиях на 2023-2024 учебных год в управление образования администрации города Хабаровска, на портал Госуслуги, Работа.27.</p> <p>Задачи:</p> <p>Усилить профориентационную работу среди выпускников 9, 11 классов по педагогической направленности.</p> <p>Проведение профессиональных проб педагогической направленности в ученическом сообществе МБОУ СОШ №67.</p> <p>Мероприятия:</p> <p>Разработать программу профориентационной работы по педагогической направленности.</p> <p>Выявить обучающихся, склонных к педагогической деятельности.</p> <p>Сформировать банк данных выпускников МБОУ СОШ № 67, поступивших в учреждения профессионального и педагогического образования (в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студентов педагогических ВУЗов и колледжей).</p> <p>Задача:</p>

	<p>Привлечь молодых специалистов в МБОУ СОШ № 67.</p> <p>Мероприятия:</p> <p>Посетить ярмарки вакансий ТОГУ, педагогического колледжа имени Героя Советского Союза Д.Л. Калараша города Хабаровска.</p> <p>Всесторонняя помощь молодым специалистам для закрепления в МБОУ СОШ № 67 (оказание методической поддержки путем закрепления за молодыми специалистами педагогов-наставников из числа опытных, квалифицированных педагогов; организация психологической поддержки со стороны школьного педагога-психолога; материальное стимулирование за счет средств стимулирующего фонда).</p> <p>Задача:</p> <p>Привлечь специалистов (вновь прибывших учителей) по разным направлениям в МБОУ СОШ № 67.</p> <p>Мероприятия:</p> <p>Информирование на микрорайоне о вакансиях.</p> <p>Всесторонняя помощь вновь прибывшим педагогам для закрепления в МБОУ СОШ № 67 (оказание методической поддержки путем закрепления за вновь прибывшими учителями педагогов-наставников из числа опытных, квалифицированных педагогов; организация психологической поддержки со стороны школьного педагога-психолога; материальное стимулирование за счет средств стимулирующего фонда).</p> <p>Задача:</p> <p>Организовать сетевое взаимодействие по привлечению педагогов из ближайших школ, в том числе с использованием цифровой образовательной среды.</p> <p>Мероприятия:</p> <p>Создать условия для организации образовательной деятельности с использованием технологий дистанционного обучения.</p>
Ожидаемые результаты	Уменьшение к концу 2023-2024 учебного года дефицита педагогических кадров (в частности учителей математики, русского языка, английского языка, химии, начального обу-

	<p>чения) за счет привлечения молодых специалистов, специалистов из других образовательных организаций, переподготовки педагогов МБОУ СОШ № 67 по данным направлениям, Сформированность профессионального стабильного педагогического коллектива, члены которого обладают способностями к инновационной деятельности, обеспечивают качественное образование.</p> <p>Укомплектованность МБОУ СОШ № 67 на 100% педагогическими кадрами.</p> <p>Системное корпоративное обучение педагогов школы через курсовую подготовку при ХК ИППК ПК, на базе дистанционного обучения в иных структурах и применение в практической деятельности эффективных педагогических инструментов для работы с разными группами обучающихся (одаренные, ОВЗ, с рисками учебной неуспешности. Организовано наставничество молодых, вновь прибывших учителей и учителей, испытывающих трудности в педагогической деятельности.</p> <p>Системное ведение профориентационной работы с обучающимися 9-11 классов, направленной на выявление детей, имеющих склонность к педагогической деятельности.</p> <p>Заключение в 2023-2024г.г. целевых договоров на обучение по педагогическим специальностям с выпускниками МБОУ СОШ № 67.</p> <p>Организация сетевого взаимодействия с близлежащими школами Индустриального района города Хабаровска для организации учебного процесса с использованием технологий дистанционного обучения.</p> <p>Школа конкурентоспособна на рынке образовательных услуг.</p>
Исполнители	<p>Директор МБОУ СОШ № 67 – Мешкова Эльвира Юрьевна.</p> <p>Заместители директора по учебно-воспитательной работе – Глинистая Альбина Алексеевна, Юревич Марина Геннадьевна.</p> <p>Заместитель директора по воспитательной работе – Кочетова Евгения Владимировна.</p> <p>Педагогические работники – учителя, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор).</p>

--	--



Дорожная карта  
реализации Программы антирисковых мер  
по направлению «Дефицит педагогических кадров»  
на 2023-2024 учебный год

Задача	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Участники	Ожидаемый результат
Проанализировать педагогический состав школы для выявления кадрового дефицита, спрогнозировать потребность школы в учителях-предметника	Анализ педагогического состава	Апрель-май 2023г.	Заместители директора по УВР	Заместители директора по УВР	Выявление кадрового дефицита
Разработать план профориентационных мероприятий, направленных на работу с обучающимися	Участие в открытых онлайн-уроках, посещение	По графику (октябрь-декабрь) 2023г.	Заместитель директора по УВР, ВР, кл.	Заместитель директора по	Выявление обучающихся для целевого обучения педагогическим профессиям

мися, ориентированными на получение педагогической профессии	уроков опытных учителей школы		руководители	УВР, ВР, учителя, обучающиеся	
Задача	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Участники	Ожидаемый результат
Организовать совместную работу с профессиональными учебными заведениями по привлечению выпускников к участию в целевом обучении на получение педагогической специальности	Беседа с выпускниками и родителями (законными представителями) о целевом обучении	Октябрь 2023г.	Директор	Директор, выпускники, родители (законные представители)	Заключение договоров
Посетить ярмарку профессий для привлечения молодых специалистов	Беседа с молодыми специалистами	Апрель - май 2023г.	Директор	Директор, молодые специалисты	Привлечение молодых специалистов
Организовать профессиональную переподготовку учителей с целью устранения дефицита в педагогических кадрах	Обучение	Апрель – июль 2023г.	Заместитель директора по УВР	Заместитель директора по УВР, педагоги	Уменьшение дефицита педагогических кадров

Привлечь опытных специалистов из других территорий для работы в школе	Размещение информации на сайтах Госуслуги, Работа.27. Размещение информации о вакансиях на странице школы в сети Телеграмм	Июнь – август 2023г.	Директор, заместитель директора по УВР	Педагогический коллектив	Уменьшение дефицита педагогических кадров
Задача	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные	Участники	Ожидаемый результат
Повысить уровень профессиональной компетентности педагогов школы через организацию корпоративного обучения на курсах повышения квалификации по выявленным дефицитам профессиональной деятельности	Корпоративное обучение педагогов. Создание эффективных механизмов стимулирования педагогических инноваций и творческих педагогов.	В течение 2023-2024г.г.	Директор, заместитель директора по УВР	Педагогический коллектив	Создана и эффективно работает система методического и психологического сопровождения учителей для личностного роста, самореализации в профессиональной и социальной деятельности.

Провести мониторинг реализации Плана антирисковых мер	Мониторинг эффективности профориентационной работы. Анализ реализации программы повышения квалификации педагогов. Корректировка цели и задач плана антирисковых мер.	Май 2024г.	Директор, заместители директора по УВР, ВР	Педагогический коллектив	Школа конкурентоспособна на рынке образовательных услуг.
---	--	------------	--	--------------------------	--