

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа с. Вторые Тербуны
Тербунского муниципального района Липецкой области

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете
протокол № 7 от 28.05.2021



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ СОШ с. Вторые Тербуны
А.И. Понарьин
Приказ № 108 от 28.05.2021

ПРОГРАММА АНТИРИСКОВЫХ МЕР
«Дефицит педагогических кадров»
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
с.Вторые Тербуны
Тербунского муниципального района
Липецкой области

с.Вторые Тербуны
2021 год

ПРОГРАММА АНТИРИСКОВЫХ МЕР

1	Образовательное учреждение	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа с. Вторые Тербуны Тербунского муниципального района Липецкой области
2	Наименование программы антирисковых мер	Дефицит педагогических кадров
3	Цель реализации программы	Устранение «кадрового голода» филиалов, постепенное «омоложение» педагогического состава базовой школы и филиалов.
4	Задачи реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привлечение молодых специалистов, устранение «текучести» кадров. 2. Обновление педагогического коллектива школы с недопущением понижения качества образования. 3. Совершенствование и развитие профессиональных компетенций педагогов филиала (в первую очередь молодых специалистов) через сетевое взаимодействие «базовая школа – филиалы» и «филиалы – образовательные организации района и области». 4. Использование, по необходимости, дистанционных образовательных технологий.
5	Целевые показатели	<ol style="list-style-type: none"> 1. Полная укомплектованность школы и филиалов педагогическими кадрами. 2. Отсутствие «текучести» кадров. 3. Организация систематического и эффективного сотрудничества коллектива филиалов с коллективом базовой школы, образовательных организаций района, учебных заведений

		<p>области.</p> <p>4. Повышение доли педагогов филиалов с высшей квалификационной категорией, до 70-80%.</p>
6	Методы сбора и обработки информации	Количественный и качественный анализ полученной информации
7	Сроки реализации программы	Июнь 2021 г. - Июнь 2022 г.
8	Меры/ мероприятия по достижению цели и задач	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поиск молодых специалистов заканчивающих высшие и средние педагогические учебные заведения и готовых работать в данной местности (посещение ярмарок вакансий, отправка запросов о необходимых специалистах). 2. Наставничество (работа с молодыми специалистами). 3. Развитие внутришкольного («базовая школа – филиалы»), сетевого методического взаимодействия. 4. Систематическое повышение квалификации педагогическим составом школы. 5. Участие педагогов филиалов в мероприятиях районного и регионального уровней.
9	Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие «кадрового голода» в филиалах и базовой школе. 2. Повышение профессионального уровня учителей. 3. Создание целостной образовательной среды, обеспечивающей доступное и качественное образование, как в базовой школе, так и в филиалах.
10	Исполнители	Директор школы, заместители директора по учебно-воспитательной работе филиалов.

**Дорожная карта реализации программы антирисковых мер
«Низкий уровень оснащения школы»**

Задача	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственные	Участники
Привлечение молодых специалистов, устранение «текучности» кадров.	Участие в ярмарках вакансий педагогических высших и средних учебных заведениях. Взаимодействие с данными учебными заведениями с целью получения информации о студентах желающих работать по специальности и в данной местности	Весна –лето 2021 г., весна – лето 2022 г.	Заместители директора по УВР в филиалах.	Заместитель и директора по УВР в филиалах, выпускники педагогических учебных заведений.
Обновление педагогического коллектива школы с недопущением понижения качества образования.	Приглашение на работу как молодых специалистов, так и специалистов со стажем с соответствующим уровнем образования и квалификации	Весна –лето 2021 г., весна – лето 2022 г.	Директор школы, заместители директора по УВР в филиалах	Администрация школы, кандидаты на должность учителя.
Совершенствование и развитие профессиональных компетенций педагогов филиала (в первую очередь молодых специалистов) через сетевое взаимодействие «базовая школа – филиалы» и «филиалы – образовательные	Участие педагогов школы и филиалов в сетевом взаимодействии	Учебный год	Директор школы, заместители директора по УВР в филиалах	Администрация и педагоги школы.

организации района области».	и			
Использование, по необходимости, дистанционных образовательных технологий.	Повышение уровня компетенции педагогов школы в овладении новыми технологиями	Учебный год	Заместители директора по УВР в филиалах	Заместител и директора по УВР в филиалах и педагоги филиалов.