

КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН МЕРОПРИЯТИИ
(«дорожная карта»)
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «Гудермесская СШ №2»
НА 2022-2023 ГГ.

Цель: обеспечение педагогическими и управленческими кадрами общеобразовательного учреждения в условиях перехода на обучение в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта.

Задачи:

- сохранение и развитие имеющегося кадрового потенциала;
- создание системы профориентационной работы на педагогические специальности;
- привлечение молодых специалистов в общеобразовательную организацию;
- обеспечение методической поддержки молодых педагогов;
- оказание мер социальной поддержки педагогов;
- повышение социального статуса и престижа педагогической профессии;
- создание нормативно-правовых, информационных, организационных, научно-методических условий для реализации плана;
- обеспечение межведомственного взаимодействия в рамках реализации данного Комплексного плана;

№ п/п	Мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Результат. Критерии выполнения.
1	Организационные мероприятия (управление дорожной картой)			
1.1	Разработка Плана мероприятий (дорожная карта) по решению кадрового дефицита	Директор, Зам.дир по УР	До 01.10.2022	План мероприятий (дорожная карта) по решению кадрового дефицита в

1.2	Формирование базы данных педагогов муниципального образования		Ежегодно, до 10 сентября	База данных
1.3	Создание и сопровождение страницы сайта МБОУ «Нижне-Нойберская СШ№1 имени К.Л.Тепсуева» по наличию вакантных должностей педагогического состава.	Зам по ИКТ	Ежеквартально	Информация на странице сайта
1.4	Проведение мониторинга вакансий в		Ежеквартально	Информация о наличии вакансий
2	Увеличение абсолютного числа пед Профориентационных (педагогических работников. ая работа			
2.1	Формирование потребности на целевую подготовку/переподготовку по очной и заочной формам обучения	Директор Зам. директора по УР	Ежегодно до 1 ноября.	Обеспечение ежегодного снижения карового дефицита на 11-14%
2.2	Заключение договоров на обучение по целевым направлениям в соответствии с потребностями школы	Директор	Ежегодно до 1 июля	Договоры на обучение по целевым направлениям
2.3	Организация в общеобразовательной организации целенаправленной работы с выпускниками, обучающимися в	Зам по ВР, Педагог-психологи, классные руководители	Постоянно	Рост количества выпускников учреждений высшего и среднего профессионального

	<p>педагогических учреждения высшего и среднего профессионального образования, в том числе по целевым направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществление сопровождения студента со стороны школы на протяжении всего срока обучения; - заключение соглашений с образовательными учреждениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника 			образования, трудоустроившихся в ОУ Партизанского муниципального района
2.4	Организация прохождения студентами педагогических практик по месту их будущего трудоустройства		В течение года(по графику)	Договоры о прохождении практики. Количество выпускников, трудоустроившихся в школе
2.5	Организация работы, направленной на продолжение обучения на заочном отделении педагогических учреждений высшего профессионального образования, молодых специалистов со средним профессиональным педагогическим образованием		Постоянно	Аналитическая справка
2.6	Участие в ярмарках вакансий	Зам.дир по ВР	По мере необходимости	Программа ярмарки. Отзывы участников

2.7	Создание и развитие модели профориентационной работы (создание условий для профессиональной мотивации/ориентации обучающихся на получение педагогической профессии)	Зам по ВР, Педагоги-психологи,	Постоянно	Увеличение числа абитуриентов, поступающих в учреждения высшего и среднего специального образования на педагогические специальности
2.8	Популяризация педагогической деятельности в молодёжной среде, выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности	Зам по УР, ВР, Педагоги-психологи, классные руководители	Постоянно	Увеличение числа абитуриентов, поступающих в учреждения высшего и среднего специального образования на педагогические специальности
2.9	Формирование базы данных школьников, поступивших в учреждения профессионального педагогического образования (в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студента)	Зам. директора по УР, ВР,	К 1 октября ежегодно	Информация о выпускниках, поступивших на педагогические специальности
2.10	Организация педагогических классов	Зам. директора по ВР	2022 г.	Информационная справка
3	Сохранение кадрового потенциала			
	Проведение нормирования труда педагогических работников.			
3.1	Проведение анализа объёма учебной нагрузки	Зам. дир. по УР	Ежегодно	Высвобождение учителей, перераспределение педагогической нагрузки в ОУ (имеющих вакансии)
3.2	Работа со штатными расписаниями	Директор, зам дир. по УР	Ежегодно	

Создание условий для профессиональной деятельности				
3.3	Развитие образовательной среды ОУ, создание условий для реализации ФГОС	Администрация	Постоянно	Создание комфортных условий труда. Повышения мотивации к педагогическому творчеству учителей
3.4	Создание условий для реализации инициатив педагогов	Администрация	Постоянно	
3.5	Организация участия педагогов ОО в профессиональном конкурсе «Учитель года»	Методист, Руководители МО	Ежегодно	Формирование позитивного отношения к педагогической профессии. Участие педагогов в профессиональных конкурсах
3.6	Повышение квалификации руководящего и педагогического состава образовательной организации через курсовую подготовку и переподготовку педагогических работников по актуальным направлениям развития образования, в т.ч. по введению и реализации ФГОС	Методист, Руководители МО	2022-2023	Информационная справка

3.7	Оснащение рабочего места учителя в соответствии с требованием ФГОС		Постоянно	Аналитическая справка
4	Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов			
4.1	Организация участия молодых учителей в работе муниципальных, школьных методических объединений.	Зам. директора по НМР, Руководители МО	В течение года	План мероприятий. Кол-во молодых учителей - участников мероприятий
4.2	Информационно-методическое сопровождение молодых педагогических работников , в том числе и через Школу молодого учителя, и др.	Зам. директора по НМР, Руководители МО	2022-2023	Программа/план информационно-аналитического сопровождения молодых педагогов

4.3	Развитие движения наставничества: - разработка нормативно-правового акта; - подготовка приказов о закреплении наставников; - внесение изменений в положение о стимулирующих выплатах.		В течение года	План мероприятий, аналитические материалы. Положение о наставничестве, приказы, внесение изменений в положения о стимулирующих выплатах
5.	Повышение престижа педагогической профессии			
5.1	Организация и проведение муниципального конкурса «Учитель года»	Зам. директора по НМР, Руководители МО	По плану УО	Участие в конкурсе
5.2	Организация и проведение муниципального конкурса «Молодой педагог»	Зам. директора по НМР, Руководители МО	По плану УО	Участие в конкурсе
5.3	Организация и проведение муниципального конкурса «Педагог- наставник»	Руководители МО	По плану УО	Участие в конкурсе
5.4	Организация и проведение муниципального конкурса «Самый классный «классный»	Зам. директора по ВР, НМР,	По плану УО	Участие в конкурсе
5.5	Стимулирование педагогических работников через награждение отраслевыми и государственными наградами, грамотами и благодарностями разного уровня	Администрация	По мере необходимости	

6.	Организация деятельности по внедрению профессионального стандарта педагога			
6.1	Включение в методические мероприятия для педагогических работников и заместителей директоров вопросы по изучению профессионального стандарта педагога			
6.2	Информирование о введении профессионального стандарта педагога.			
7.	Аттестация педагогических работников			
7.1	Организация проведения аттестации педагогических работников с целью выявления и распространения инновационного педагогического опыта, повышение педагогического мастерства		2022-2023 уч. год	План-график проведения аттестации

8.	Формирование и подготовка резерва управленческих кадров			
8.1	Формирование базы данных резерва управленческих кадров	директор	Ежегодно, 1 квартал	База данных резерва управленческих кадров
8.4	Информационное обеспечение деятельности по формированию, подготовке резерва управленческих кадров		Ежегодно,	