

КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
(«дорожная карта»)
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ГУДЕРМЕССКАЯ СШ №4»
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	<u>Организационные мероприятия (управление дорожной картой)</u>			
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 «Гудермесская СШ №4» 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 педагогических работников. <u>Профориентационная работа</u>			
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, Педагоги-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 по УР, ВР,	К 1 октября ежегодно	Информация о выпускниках, поступивших на педагогические специальности
2.10	Организация педагогических классов	За по ВР	2022 г.	Информационная справка
3	<u>Сохранение кадрового потенциала</u>			
	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	

<u>Создание условий для профессиональной деятельности</u>				
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	<u>Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов</u>			
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.	<u>Повышение престижа педагогической профессии</u>			
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,	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.	<u>Организация деятельности по внедрению профессионального стандарта педагога</u>			
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.	<u>Аттестация педагогических работников</u>			
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.	<u>Формирование и подготовка резерва управленческих кадров</u>			
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,	