

**ДОРОЖНАЯ КАРТА (план мероприятий)
по выявлению кадровых потребностей в МБОУ «СОШ №1 с.Алхан-Кала» на 2022-2025 годы**

1	Цели	Создание системы методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов МБОУ «СОШ №1 с.Алхан-Кала» посредством развития системы мониторинга качества дополнительного образования педагогических работников и профессионального мастерства, системы наставничества педагогов. Закрепление молодых педагогов в образовательных учреждениях. Снижение кадрового дефицита в ОУ, уменьшение вакансий педагогических должностей.
2.	Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников. - Повышение профессионального мастерства педагогических работников. - Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников. - Поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне. - Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне. - Выявление кадровых потребностей в МБОУ «СОШ №1 с.Алхан-Кала» - Осуществление методического сопровождения педагогических работников. - Создание условий для саморазвития педагогических работников школы.
3.	Ожидаемый результат	Наличие эффективной системы научно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов, позитивная динамика результатов диагностики методических компетенций педагогов, рост базы данных о наставниках, об обобщении педагогического опыта, увеличение числа участников сетевых сообществ педагогов, снижение дефицита педагогических кадров.

4.	Показатели реализации дорожной карты – достижения ожидаемого результата.	<p>по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов предметных компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогических должностей (в разрезе предметов); - количество педагогов, имеющих профессиональные затруднения; - количество педагогов, прошедших повышения квалификации по индивидуальным маршрутам. <p>по повышению профессионального мастерства педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество педагогических и руководящих работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования раз в три года от общего количества педагогических и руководящих работников; - численность педагогических работников, принявших участие в процедуре оценки предметных и методических компетенций; - количество педагогов, имеющих высшее педагогическое образование; - количество педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию; - количество педагогов, принявших участие в конкурсах педагогического мастерства; <p>по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет и имеющих стаж работы до 3-х лет; - количество педагогов, охваченных мероприятиями по поддержке молодых педагогов, от общего количества молодых педагогов; - количество молодых педагогов, оставшихся в профессии (образовательном учреждении) после 3 –х лет стажа работы; - количество молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства; <p>по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество педагогов, прошедших процедуру обобщения передового педагогического опыта на уровне не ниже муниципального; - количество педагогов, прошедших анкетирование по компетентности в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог»; - количество вакансий на учебный год;
----	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> - количество закрытых вакансий; - количество работников, прошедших профессиональную переподготовку на педагогические специальности; - количество педагогов – внешних совместителей; - количество педагогов в возрасте пенсионного возраста (60+).
4	Мониторинг	<ul style="list-style-type: none"> • Виды мониторингов: • -информационный (отчетные документы, процедуры представления документов); • - сравнительный (динамика представленных результатов); • - прогностический (с целью корректировки дальнейших действий) <p>Проведение мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников по показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов предметных компетенций; • по повышению профессионального мастерства педагогических работников; • по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества; • по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
6	Анализ. Адресные рекомендации.	<p>Анализ, аналитические отчеты по выполнению дорожной карты, мониторинга проведенных исследований.</p> <p>Адресные рекомендации и аналитические материалы по итогам оценки ЦОКО размещаются на вкладке сайта</p> <p>Разработка адресных рекомендаций с учетом анализа результатов мониторинга показателей.</p> <p>Разработка рекомендаций по использованию успешных практик с учетом анализа результатов мониторинга показателей.</p>

7	Меры, мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> • Мероприятия по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников. • Конкурсы профессионального мастерства педагогических работников. • Мероприятия, направленные на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников. • Методическая помощь методическим объединениям, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета. • Организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся. • Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества. • Принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях.
8	Управленческие решения	<ul style="list-style-type: none"> • информационно-разъяснительная работа по вопросам методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов муниципальных ОУ . • протоколы заседаний
9	Анализ эффективности принятых мер	<p>Анализ эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> онлайн и офлайн совещания; • конференции; • совещания отдела образования.