

**ДОРОЖНАЯ КАРТА (план мероприятий)  
по выявлению кадровых потребностей в  
МБОУ «ООШ с.Ишхой-Хутор» на 2022-2025 годы**

1	Цели	Создание системы методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов МБОУ «ООШ с.Ишхой-Хутор» 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"><li>- Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.</li><li>- Повышение профессионального мастерства педагогических работников.</li><li>- Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников.</li><li>- Поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне.</li><li>- Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне.</li><li>- Выявление кадровых потребностей в МБОУ «ООШ с.Ишхой-Хутор»</li></ul>

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

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- количество закрытых вакансий;</li> <li>- количество работников, прошедших профессиональную переподготовку на педагогические специальности;</li> <li>- количество педагогов – внешних совместителей;</li> <li>- количество педагогов в возрасте пенсионного возраста (60+).</li> </ul>
5	Мониторинг	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Виды мониторингов:</li> <li>• -информационный (отчетные документы, процедуры представления документов);</li> <li>• - сравнительный (динамика представленных результатов);</li> <li>• - прогностический (с целью корректировки дальнейших действий)</li> </ul> <p>Проведение мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников по показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов предметных компетенций;</li> <li>• по повышению профессионального мастерства педагогических работников;</li> <li>• по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества;</li> <li>• по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;</li> </ul>
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"> <li>- Мероприятия по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников.</li> <li>- Конкурсы профессионального мастерства педагогических работников</li> <li>- Мероприятия, направленные на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников.</li> <li>- Методическая помощь методическим объединениям, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета.</li> <li>- Организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся.</li> <li>- Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы</li> </ul>

		наставничества. - Принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях.
8	Управленческие решения	- информационно-разъяснительная работа по вопросам методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов муниципальных ОУ - протоколы заседаний
9	Анализ эффективности принятых мер	Анализ эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений - онлайн и офлайн совещания; -конференции; -совещания отдела образования.