Муниципальное учреждение «Наурский районный отдел образования»

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«НАУРСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3»**

**(МБОУ «Наурская СОШ №3»)**

Муниципальни учреждении «Невран кIоштандешаран отдел»

**Муниципальни бюджетни юкъара дешаран учреждени**

 **«НАУРСКИ ЮККЪЕРА ЮКЪАРА ДЕШАРАН ШКОЛА №3»**

(МБЮУ «НАУРСКИ ЮЮШ №3»)

**ДОРОЖНАЯ КАРТА (план мероприятий)**

**по выявлению кадровых потребностей в МБОУ «СОШ № 3» на 2022-2025 годы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1  | Цели  | Создание системы методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов МБОУ «Наурская СОШ № 3» посредствам 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  | * 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 «Наурская СОШ № 3»
* 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. | **по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов** **предметных компетенций:** * 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.

**по повышению профессионального мастерства педагогических работников:** * 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;

**по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы** **наставничества:** * 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;

**по реализациисетевоговзаимодействияпедагогов(методическихобъединений,** **профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне**: * 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;
 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | * количество закрытых вакансий

-количество работников, прошедших профессиональную переподготовку на педагогические специальности; * количество педагогов – внешних совместителей;
* количество педагогов в возрасте пенсионного возраста (60+).
 |  |
| 5  | Мониторинг  | * Виды мониторингов:
* -информационный (отчетные документы, процедуры представления документов);
* - сравнительный (динамика представленных результатов);
* - прогностический (с целью корректировки дальнейших действий)

Проведение мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников по показателям: * 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.  | Анализ, аналитические отчеты по выполнению дорожной карты, мониторинга проведенных исследований. Адресные рекомендации и аналитические материалы по итогам оценки ЦОКО размещаются на вкладке сайта Разработка адресных рекомендаций с учетом анализа результатов мониторинга показателей. Разработка рекомендаций по использованию успешных практик с учетом анализа результатов мониторинга показателей. |
| 7  | Меры, мероприятия  | -Мероприятия по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работник. -Конкурсы профессионального мастерства педагогических работников -Мероприятия, направленные на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников. * Методическая помощь методическим объединениям, в том числе развитие сетевого взаимодействие 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  | - 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.  |