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. | |