

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ГУДЕРМЕССКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №10»  
ГУДЕРМЕССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор МБОУ «Гудермесская СШ №10»

(наименование ОО)

/Магомадова Л.Л./

**ДОРОЖНАЯ КАРТА  
по выявлению кадровых потребностей МБОУ «Гудермесская  
СШ №10»**

**ЦЕЛЬ:**

Обеспечение школы квалифицированными кадрами, способными решать задачи модернизации образования, обеспечить повышение качества образования. Устранение кадрового дефицита к 2024 году.

**ЗАДАЧИ:**

Реализация комплекса мероприятий, направленных на:

- 1) обеспечение школы квалифицированными кадрами;
- 2) формирование профессионально ориентированных школьников для учреждений профессионального педагогического образования;
- 3) создание системы поддержки молодого учителя в период его профессионального становления;
- 4) оказание мер социальной поддержки педагогам.

**Сроки реализации программы:** 2021 - 2024 г.

**Методы сбора и обработки информации:**

1. Теоретические (анализ документов, продуктов творческой деятельности, самооценка).
2. Социологические (беседы, анкетирование, тестирование, рейтинг, независимые оценки).
3. Эмпирические (наблюдение, изучение педагогического опыта, контрольные работы, эксперимент и т.д.)
4. Статистические методы, графические, математические (регистрация, ранжирование, графики, подсчеты, таблицы и т.д.)

### Дорожная карта программы по устранению дефицита педагогических кадров

№	МЕРОПРИЯТИЯ	СРОКИ	ОТВЕТСТВЕННЫЕ
1.	Проведение ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах в разрезе школ района	Май	Заместители директора. Руководители МО
2.	Реализация мероприятий по организации переподготовки лиц с непедagogическим образованием	Август-сентябрь	Заместители директора. Руководители МО
3.	Организация работы с выпускниками школы, обучающимися в педагогических ВУЗах/СПО: 1) осуществление сопровождения студента со стороны школы на протяжении срока обучения; 2) заключение соглашений с учебными заведениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника	В течение года	Заместители директора. Руководители МО
4.	Организация прохождения студентами педагогических практик по месту их будущего трудоустройства или по месту окончания школы (с целью повышения практической ориентированности)	В течение года	Заместители директора. Руководители МО
5.	Посещение ярмарок вакансий	В течение года	Заместители директора.
6.	Профорientационная работа в школе	В течение года	Зам. директора по ВР.
7.	Формирование базы данных школьников, поступивших в учреждения профессионального педагогического образования (в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студента)	Сентябрь	Заместители директора
8.	Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов за наставниками	Сентябрь	Директор. Заместители директора. Руководители МО
9.	Организация участия молодых учителей в работе муниципальных, школьных методических объединений	В течение года	Заместители директора. Руководители МО
10.	Создание условий для участия в муниципальных конкурсах профессионального мастерства для молодых учителей	В течение года	Заместители директора. Руководители МО
11.	Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении	В течение года	Директор. Заместители директора.

12.	Внедрение и реализация процедуры наставничества на уровне школы	В течение года	Руководители МО
-----	---	----------------	-----------------

13.	Создание условий для реализации инициатив педагогов.	В течение года	Зам. директора Руководители МО
14.	Создание условий для повышения квалификации и переподготовки педагогических работников.	В течение года	Зам. директора Руководители МО
15.	Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития школы.	В течение года	Директор школы

### **ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:**

1. Создание системы управления кадровой политикой на уровне школы.
2. Уменьшение к концу 2024 года дефицита педагогических кадров за счет привлечения молодых специалистов, специалистов из других территорий и регионов.
3. Рост количества выпускников ВУЗов и СПО, трудоустроившихся в МБОУ «Гудермесская СШ№10».
4. Формирование позитивного отношения к педагогической профессии у обучающихся школы. Заключение целевых договоров на обучение по педагогическим специальностям с выпускниками школы.
5. Участие педагогических работников в конкурсах различной направленности, подтверждающих педагогическое мастерство.
6. График повышения квалификации на учебный год.