МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОДИОНОВО-НЕСВЕТАЙСКОГО РАЙОНА
«БАРИЛО-КРЕПИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
(МБОУ «БАРИЛО-КРЕПИНСКАЯ СОШ»)

КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ (ДОРОЖНАЯ КАРТА) ПО РЕШЕНИЮ КАДРОВОГО ДЕФИЦИТА В МБОУ «БАРИЛО-КРЕПИНСКАЯ СОШ» НА 2022-2025 ГОДЫ

Пояснительная записка (актуальность, ожидаемые результаты, ресурсы)

Важным фактором, влияющим на качество образования, распространение современных технологий и методик преподавания, является состояние кадрового потенциала.

В МБОУ «Барило-Крепинская СОШ» (далее – школа) работают 17 педагогических работников:

Показатель		Количество, чел.	%
Положено педагогических работников по штатному расписанию		34	100
Всего педагогических работников, фактически (человек)		17	50
из них: мужчин		2	11,8
женщин		15	88,2
Образовательный уровень педагогических работников	Высшее профессиональное образование	11	64,7
	Среднее профессиональное образование	6	35,3
Прошли курсы повышения квалификации за последние 3 года		17	100
Имеют квалификационную категорию	высшую	2	11,8
	первую	6	35,3
Имеют соответствие занимаемой должности		9	52,9
Имеют ведомственные награды, почётные звания		4	23,5
Награждены грамотой МО РФ		4	23,5
Награждены грамотой, благодарственными письмами МО Ростовской области		5	70,5

Стаж	Количество человек	%
До 1 года	1	5
15-20 лет	1	5
20-25 лет	5	27
25-30 лет	2	11
30-35 лет	7	44
35-40 лет	1	5

Остается острой проблема старения педагогических кадров:

Документ подписан электронной подписью.

Возраст	Количество человек	%
До 30 лет	1	6
30- 40 лет	0	0
40- 50 лет	5	29
50- 60 лет	10	59
60 лет и больше	1	6

Наличие вакансий: педагог-психолог (0,5 ст.), педагог-организатор, 2 педагога дополнительного образования, учителя географии, технологии, русского языка и литературы, коррекционного обучения, ОБЖ.

Исходя из сложившейся ситуации с обеспечением педагогическими кадрами 15 педагогов школы вынуждены работать на 1,5 и более ставки.

Школе необходимо не только привлекать педагогические кадры для осуществления преподавательской деятельности, но и создавать условия для закрепления их в месте трудоустройства.

Группы рисков	Виды рисков	Отрицательное влияние	Меры по снижению риска
Социально-экономические	Отсутствие притока молодых специалистов из-за недостаточного уровня оплаты педагога	Уход из школы педагогов пенсионного возраста, отсутствие отдельных специалистов	Подготовка выпускников по целевым направлениям
Социально-педагогические	Снижение заинтересованности членов педагогического коллектива в деятельности по реализации программы развития	Ухудшение качества выполнения предусмотренных программой развития программ, невозможность эффективного решения новых задач и достижения новых результатов образовательной деятельности ОУ	Вовлечение членов педагогического коллектива в совместную деятельность по разработке программы развития, мотивация педагогов в рамках системы морального и материального стимулирования, создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе
Маркетинговые	Неудовлетворенность потребителей услуг (родителей, учащихся)	Расхождение требований к качеству образования родителей, учеников, учителей.	Независимые исследования удовлетворенности предоставляемыми услугами
Технико-технологические	Отсутствие необходимого оборудования и изношенность имеющегося; внедрение новых технологических	Недостаточная материальная база для эффективного учебно-воспитательного процесса и внедрения информационных	Первоочередное финансирование программы информатизации школы

Документ подписан электронной подписью.

	стандартов, снижающих возможности существующих в школе	технологий	
Форс-мажорные обстоятельства	Непредвиденные затраты	Резкое увеличение текущих расходов	Введение жесткого режима снижения текущих расходов и экономного расходования имеющихся ресурсов, поиск и привлечение к сотрудничеству поставщиков услуг по более низким тарифам.

Предварительно определены принципы мотивации профессионального развития:

Мотивы к профессиональному развитию	**Стимулы, которые можно использовать для профессионального развития**	**Примечание**
Самостоятельность, самореализация в творческой профессиональной деятельности	Открыть собственный мастер-класс для учителей района. Повысить самостоятельность, работать по интересующей программе, устанавливать удобный график работы (расписание). Содействовать в разработке, утверждении и распространении авторской программы	Администрация обеспечивает организационные и психолого-педагогические условия для профессионального роста педагогических работников, повышения квалификации, стимулирование инновационной деятельности
Личное развитие, расширение информационного поля	Направить на престижные курсы. Предоставить время на методическую работу (свободный день). Содействовать профессиональной переподготовке по интересующей учителя специальности.	Администрация создает оптимальные условия для личностного и профессионального роста педагога
Самоутверждение, достижение социального успеха	Содействовать в подготовке к печати авторских публикаций и пособий. Назначить руководителем методического объединения или творческой группы. Предоставить право проводить занятия, семинары для внутрикорпоративного повышения квалификации. Рекомендовать учителя для работы в экспертных группах, предметных или конфликтных комиссиях.	Администрация обеспечивает психолого-педагогические, научно-методические условия для профессиональной карьеры учителя, улучшает имидж учителя в глазах общественности.

Документ подписан электронной подписью.

Работать в коллективе	Включить в состав различных органов, которые решают важные проблемы в жизни школы.	Администрация морально и материально поощряет учителей, которые проявили инициативу в решении важных проблем школы.
Стабильность и защищенность	Защитить от посягательств на профессиональную честь учителя со стороны администрации, общественности, родителей. Гарантировать статус в коллективе.	Администрация обеспечивает стабильность, защищенность
Состязательность	Оказать методическую помощь при подготовке к профессиональному конкурсу.	Администрация совершенствует систему стимулирования учителей, творчески использующих свой педагогический потенциал.

Исходя из анализа сложившейся ситуации по обеспечению педагогическими кадрами и разработан настоящий Комплексный план мероприятий («дорожная карта») по решению кадрового дефицита в МБОУ «Барило-Крепинская СОШ» на 2022-2025 годы.

Цели:

– Обеспечение МБОУ «Барило-Крепинская СОШ» квалифицированными кадрами, способными решать задачи модернизации образования, устранение дефицита кадров.
– Обеспечение повышения качества образования.
– Улучшение социально-экономических условий труда педагогов.
– Повышение престижа профессии учителя.

Задачи:

– Обеспечение образовательного учреждения квалифицированными педагогическими кадрами.
– Обеспечение дальнейшего развития непрерывного педагогического образования.
– Создание гибкой системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов по актуальным направлениям развития образования.
– Усиление работы по сохранению кадрового потенциала.
– Создание условий для эффективной профессиональной деятельности педагогов.
– Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов.
– Содействие формированию позитивного образа современного учителя.
– Проведение профориентационной работы с обучающимися 8-11-х классов, формирование профессионально ориентированных школьников для дальнейшего обучения в учреждениях профессионального педагогического образования;
– Создание системы поддержки молодого учителя в период его профессионального становления;
– Оказание мер социальной поддержки педагогическому корпусу.

Документ подписан электронной подписью.

№ п/п	Мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Результат выполнения
1	Проведение перспективного мониторинга потребности школы в педагогических кадрах.	Директор	Ежегодно январь, сентябрь.	Выявление, в том числе раннее, потребностей в кадрах. Формирование прогноза потребности в кадрах. Организация, поиск, привлечение для работы в школу необходимых кадров.
2	Организация информационного сопровождения: размещение на сайте школы информации о вакансиях	Администрация	Ежемесячно	Информация, размещенная на сайте школы, в сети Интернет
3	Размещение объявлений о наличии вакансий в газете «Родионово-Несветайский вестник»	Администрация	Периодически, до момента закрытия вакансий	Устранение кадрового дефицита
4	Подача заявки в Центр занятости и трудоустройства, на сайт «Работа в России»	Администрация	Ежеквартально, до момента закрытия вакансий	Устранение кадрового дефицита
5	Прохождение учителями курсовой переподготовки, развитие системы дистанционного образования и повышения педагогической компетентности	Администрация	При наличии желающих	Устранение кадрового дефицита
6	Подача заявок в Минпросвещения Ростовской области о включении имеющихся вакансий в программу «Земский учитель».	Администрация	Ежегодно, в установленные сроки	Устранение кадрового дефицита
7	Выявление выпускников школы, желающих обучаться	Администрация	Ежегодно, до 20 февраля	Устранение кадрового

Документ подписан электронной подписью.

	на педагогических специальностях по целевому приему в педагогических ВУЗах, СУЗах с последующим заключением данных договоров			дефицита
8	Организация целенаправленной работы с выпускниками школы, обучающимися в педагогических ВУЗах, СУЗах) по их привлечению для работы в школе	Администрация	Постоянно	Привлечение выпускников педагогических ВУЗов и СУЗов для трудоустройства в школе
9	Организация работы, направленной на продолжение обучения на заочных отделениях педагогических ВУЗов, молодых специалистов со средним специальным педагогическим образованием	Администрация	По мере необходимости	Повышение уровня профессионализма педагогических работников
10	Посещение выпускниками 9 и 11 классов дней «открытых дверей» в педагогических ВУЗах и СУЗах	Администрация	По плану учебных заведений	Рост мотивации школьников и абитуриентов на выбор педагогических специальностей
11	Выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности	Администрация	До 1 октября ежегодно	Школьная база данных обучающихся, склонных к педагогической деятельности
12	Организация работы по ориентации обучающихся на педагогические профессии.	Администрация, педагогический коллектив	Постоянно	Рост мотивации школьников на выбор педагогических специальностей
13	Участие в ярмарках вакансий	Администрация	По мере проведения мероприятий	Использование возможности привлечения к трудоустройству в

Документ подписан электронной подписью.

				школе молодых специалистов.
14	Обеспечение участия учителей школы в конкурсе на денежное поощрение лучших учителей	Администрация	При наличии кандидатур и их желании	Формирование позитивного отношения к педагогической профессии
15	Регламентирование процедуры организации наставничества на уровне школы с учетом требований современного педагогического процесса	Администрация	Постоянно	Разработанное и утвержденное Положение об организации наставничества
16	Активизация сетевого взаимодействия с педагогами других школ района	Администрация	В течение всего периода	Активизация работы в сетевых профессиональных сообществах района по обмену эффективными практиками преподавания
17	Создание условий для успешной профессиональной адаптации молодых специалистов через усовершенствование системы наставничества, методической работы с молодыми педагогами	Администрация	В течение всего периода	Формирование позитивного отношения к педагогической профессии
18	Организация педагогических практик студентов педагогических ВУЗов, СУЗов	Администрация	Ежегодно	Договоры на прохождение педагогических практик, устранение кадрового дефицита
19	Представление и награждение лучших работников школы	Администрация	Ежегодно	Повышение престижа труда педагогов, поощрение и стимулирование лучших
20	Создание оптимальных	Администрация	Ежегодно	Отсутствие

Документ подписан электронной подписью.

	санитарно-гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья работников школы			признаков «физической и психологической усталости педагогов»
21	Обеспечение роста профессионализма педагогов: – Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, дистанционных проектах, конференциях, открытых мероприятиях. – Публикация работ педагогов в профессиональных изданиях и в СМИ. – Освоение педагогами технологий формирования развития функциональной грамотности	Администрация	Постоянно	Повышение доли педагогов, занимающихся творческой деятельностью, повысивших квалификацию, имеющих публикации в профессиональных изданиях, внедряющих инновационные формы обучения, участников различных конкурсов и т.д.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА ПОДТВЕРЖДЕНА.
ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.

ПОДПИСЬ

Общий статус подписи:	Подпись верна
Сертификат:	4F60F258454F7C31CD167F37AE85D5DD
Владелец:	RU, Ростовская область, ул. Ленина, 4, сл. Барило-Крепинская, Директор, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОДИОНОВО-НЕСВЕТАЙСКОГО РАЙОНА "БАРИЛО-КРЕПИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА", 1026101549715, 03755228764, 6130004303, 613000517686, bkrepschool@yandex.ru, Сергей Александрович, Астапенко, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОДИОНОВО-НЕСВЕТАЙСКОГО РАЙОНА "БАРИЛО-КРЕПИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА"
Издатель:	Казначейство России, Казначейство России, RU, г. Москва, Большой

Документ подписан электронной подписью.

	Златоустинский переулок, д. 6, строение 1, 1047797019830, 7710568760, 77 Москва, uc_fk@roskazna.ru
Срок действия:	Действителен с: 18.02.2022 15:20:00 UTC+03 Действителен до: 14.05.2023 15:20:00 UTC+03
Дата и время создания ЭП:	19.02.2022 17:46:12 UTC+03