Администрация городского округа Дубна Московской области

Управление народного образования

# **муниципальное бюджетное общеобразовательное** **учреждение**

# **«Средняя общеобразовательная школа № 7**

# **с углубленным изучением отдельных предметов г. Дубны Московской области»**

# (ШКОЛА № 7)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Р. Редькин

Приложение к приказу от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_

**Дорожная карта**

**по комплектованию ОУ педагогическими кадрами и работе с молодыми специалистами на 2020-2026 г.г.**

Кадровая политика - целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей образовательного учреждения в трудовых ресурсах необходимого качества и количества.

1. Основные задачи кадровой политики на 2020- 2026гг.

1). Оптимизация и стабилизация кадрового состава МБОУ СОШ №7 г. Дубны.

2). Создание эффективной системы мотивации труда педагогических работников и иных сотрудников школы.

3). Создание и поддержание организационного порядка в учреждении, повышение исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины.

4). Оптимизация системы обучения и повышения квалификации педагогических и управленческих кадров в условиях усиления роли дистанционных технологий и акцентов на функциональную грамотность педагога.

5.) Профориентационная работа с выпускниками школы.

6). Обеспечение необходимым кадровым ресурсом образовательного процесса в школе согласно Программе развития: «Создание инновационного образовательного пространства: «Инженерно-техническая школа».

2. Лица, ответственные за реализацию кадровой политики.

Ответственность за реализацию кадровой политики лежит на директоре школы. Он является организатором всей работы по данному направлению. Координаторами мероприятий по решению основных кадровых задач являются заместители директора, в должностные обязанности которых включены различные вопросы управления персоналом.

3. Мероприятия по комплектованию школы педагогическими кадрами.

1). Проведение ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах;

2). Проведение анализа объема учебной нагрузки;

3). Работа со штатными расписаниями в рамках нормирования труда;

4). Мониторинг эффективности профессиональной деятельности педагогических и управленческих кадров (проводится в соответствии с разработанными оценочными методиками и технологиями).

5). Поиск и подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам. При этом основными характеристиками кадровой политики являются:

- привлечение на работу опытных педагогов;

-наличие для кандидатов соответствующего образовательного ценза;

-привлечение на работу молодых специалистов (заключение целевых договоров);

-преимущественный прием сотрудников на постоянной основе;

- привлечение сотрудников Университета «Дубна», ОИЯИ в качестве совместителей с целью реализации проекта «Создание инновационного образовательного пространства: «Инженерно-техническая школа».

6). Поддержка системы наставничества;

7). Организация сотрудничества с Университетом «Дубна», на предмет привлечения молодых специалистов, прохождения студентами педагогической практики в школе;

9). Организация работы, направленной на продолжение обучения на заочном отделении педагогических ВУЗов, молодых специалистов со средним специальным педагогическим образованием.

10). Организация внутришкольного обучения в разнообразных формах:

• обучение через участие педагогов в работе школьных методических объединений;

• наставничество;

• внутри школьные семинары и тренинги; школьный педагогический клуб;

• школьные предметные недели педагогического мастерства и др.

11). Организация работы по повышению квалификации педагогических кадров (не реже чем 1 раз в 5 лет).

12). Организация обучения педагогических работников использованию в образовательном процессе современных информационных и телекоммуникационных технологий, дистанционного обучения.

13). Поддержка повышения квалификации без отрыва от производства.

14). Аттестация педагогических и руководящих кадров

15). Анализ организационной культуры сотрудников учреждения (на основе специально разработанных методик).

16). Организация и проведение корпоративных мероприятий, направленных на воспитание у сотрудников школы чувства общности, лояльности и надежности в работе.

4. Меры социальной поддержки педагогов:

1). Реализация механизма денежного вознаграждения (Положение о стимулирующих выплатах);

2). Поощрение сотрудников за высокие результаты работы в форме благодарностей, грамот, благодарственных записей в трудовую книжку;

3). Выдвижение кандидатуры работника на награждение отраслевыми и государственными наградами;

4). Административная поддержка работников, работающих в инновационном режиме;

5). Организация и проведение школьных конкурсов на лучшего учителя, лучшего классного руководителя;

6). Выдвижение наиболее активных и талантливых педагогов на муниципальные, региональные и федеральные конкурсы профессионального мастерства;

7). Организация участия молодых учителей в работе муниципальных и школьных методических объединений;

8). Организация участия молодых учителей в конкурсах «Лучший молодой учитель», «Педагогический дебют» и т.п.;

9). Обеспечение динамики роста заработной платы молодых учителей в соответствии с

динамикой роста средней заработной платы в регионе;

10). Обеспечение рационализации рабочих мест сотрудников.

5. Потребность в педагогических кадрах на 2020-2026 учебные годы.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Предмет | 2020-2021 | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 | 2024-2025 | 2025-2026 | 2026-2027 |
|  | Начальные классы | 2+ (1м) |  |  |  |  | ц |  |
|  | Физика, Астрономия | 1/2 | 1/2 | 1 |  |  |  |  |
|  | Математика | 1 | 1 | 1 |  |  |  |  |
|  | Информатика |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Русский язык, литература | 1+ |  |  |  | 1 | 1 |  |
|  | История, обществознание | 1д | 1+м |  |  |  |  |  |
|  | География |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Биология |  |  | 1 |  |  |  |  |
|  | Химия |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Иностранный язык (англ.) | 1 +(1м) |  |  |  |  |  |  |
|  | Иностранный язык (франц.) | 1 + |  |  |  |  |  |  |
|  | Музыка |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ИЗО |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Черчение |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Физическая культура |  | 1 +м |  |  | 1 |  | ц |
|  | Технология (д) |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Технология (м) (ИКТ, прототипирование, робототехника, 3 D моделирование) | 1 | 1 | 1 |  |  |  |  |
|  | ОБЖ |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Воспитатель в ГПД |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Педагог-организатор |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Педагог-психолог |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Социальный педагог |  |  |  |  |  |  |  |

1 требуется один учитель (одна ставка)

+ вакансия замещена

+= договоренность достигнута

м молодой специалист

ц целевой договор

д на время отпуска по уходу за ребенком