

	(Работа России), в профессиональных сообществах и социальных сетях (МАХ)			
1.2	Разработка и реализация программы «Бренд работодателя школы»: создание презентационных видео, статей о школьной жизни, успехах педагогов, корпоративной культуре.	IV кв. 2025 – II кв. 2026	Директор Присяжнюк Т.А., PR-группа	Повышение узнаваемости и привлекательности школы как рабочего места.
1.3	Активное участие в ярмарках вакансий, днях карьеры в педагогических вузах и колледжах (города и региона).	Ежегодно (осень, весна)	Зам. директора по УВР Сурцукова И.В.	Прямой контакт с молодыми специалистами, формирование базы потенциальных кандидатов.
1.4	Внедрение системы рекомендаций и «реферальных бонусов» для действующих сотрудников за успешное привлечение кандидата.	I кв. 2026	Директор Присяжнюк Т.А.	Активизация внутренних ресурсов для поиска кадров.
1.5	Создание и продвижение программ стажировок для студентов старших курсов с дальнейшим трудоустройством.	II кв. 2026	Зам. директора по УВР Надеина Е.А., наставники	«Выращивание» лояльных кадров, адаптированных к специфике школы.

Направление 2: Закрепление и мотивация действующих кадров

№	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный	Ожидаемый результат
2.1	Проведение ежегодного мониторинга уровня удовлетворенности трудом (анонимные опросы, собеседования).	Октябрь 2026	Соц. педагог / психолог	Выявление «болевых точек» и разработка адресных мер.
2.2	Развитие системы наставничества для молодых специалистов с методической и психологической поддержкой.	Внедрение – I кв. 2026, далее – постоянно	Методический совет	Снижение стресса и текучести среди новых учителей, ускорение адаптации.
2.3	Оптимизация административной и отчетной нагрузки (аудит внутренней документации, внедрение цифровых инструментов).	II-III кв. 2026	Зам. директора по УВР Надеина Е.А., Ткач А.В.	Высвобождение времени педагогов для основной работы.
2.4	Разработка и внедрение программы нематериальной мотивации: «Учитель месяца», грамоты, благодарности на сайте, поздравления, корпоративные мероприятия.	IV кв. 2026	Зам. директора по УВР Надеина Е.А., Романова Т.В.	Повышение морального статуса педагога, укрепление командного духа.
2.5	Лоббирование и реализация мер социальной поддержки на муниципальном уровне (служебное жилье, льготные путевки, компенсации).	Постоянно	Директор Присяжнюк Т.А.	Повышение привлекательности работы для иногородних специалистов.

Направление 3: Развитие кадрового потенциала и гибкие формы занятости

№	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный	Ожидаемый результат
3.1	Создание внутреннего кадрового резерва (выявление и подготовка педагогов, способных замещать руководящие должности или вести смежные предметы).	I кв. 2026	Директор Присяжнюк Т.А., Методсовет	Снижение рисков при уходе ключевых сотрудников.
3.2	Внедрение гибких форм занятости: частичная занятость, совместительство, дистанционная работа (для консультаций, проверки работ), приглашение пенсионеров для консультаций и кружков.	II кв. 2026	Зам.директора По УВР Надеина Е.А.	Закрытие вакансий за счет привлечения специалистов, не готовых к полной нагрузке.
3.3	Активное направление педагогов на курсы повышения квалификации, переподготовки по дефицитным направлениям (с договором о последующей отработке).	По плану КПК	Зам. директора по УВР Надеина Е.А.	Внутреннее закрытие вакансий за счет переквалификации.
3.4	Создание системы внутренних микро-грантов для учителей на реализацию инновационных проектов, закупку методических материалов.	I кв. 2026 (разработка)	Директор Присяжнюк Т.А., Управляющий совет	Стимулирование профессионального роста и инициативы.

Направление 4: Улучшение условий труда

№	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный	Ожидаемый результат
4.1	Поэтапное обновление материально-технической базы учебных кабинетов (компьютеры, проекторы, интерактивные панели).	В соответствии с бюджетом	Зам. директора по АХР Майорова Е.С.	Создание современной и комфортной рабочей среды.
4.2	Организация зоны отдыха (учительская) с возможностью для кофе-брейков, неформального общения.	IV кв. 2026	Зам. директора по УВР Надеина Е.А., Романова Т.В.	Повышение уровня комфорта и социальной сплоченности коллектива.
4.3	Обеспечение учителей качественными и бесплатными методическими материалами, доступом к платным образовательным платформам.	Постоянно	Зам. директора по УВР Надеина Е.А.	Снижение личных расходов педагогов и повышение эффективности работы.

3. Механизм контроля и оценки эффективности

- **Мониторинг:** Ежеквартальный отчет ответственных лиц на административных совещаниях.
- **Ключевые показатели эффективности (КPI):**
 1. Снижение количества вакантных ставок на 80% к концу 2026 года.
 2. Снижение уровня текучести кадров (особенно среди молодых специалистов) на 30% к 2026 году.
 3. Увеличение количества положительных отзывов от педагогов по результатам анонимного опроса на 25%.
 4. Формирование кадрового резерва из 3-5 человек по ключевым предметам.
 5. Количество привлеченных молодых специалистов и студентов-стажеров (не менее 2-3 человек в год).
- **Корректировка:** Дорожная карта является «живым» документом и может быть скорректирована по итогам ежегодного анализа достижения КPI.

Разработал:

Зам. директора по УВР _____ /Надеина Е.А./

Согласовано:

Председатель ПК _____ /Романова Т.В./