|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Целевой проект (подпрограмма) «Учитель. Школьная команда» | | | | | |
| Цель | | | Поддержка учительства, постоянное профессиональное развитие, в том числе на основе адресного методического сопровождения | | |
| Задачи | | | 1. Формирование «внутренней» мотивации педагогов к профессиональному саморазвитию, освоение педагогами центра образования инновационных способов и методов обучения и воспитания обучающихся. 2. Обеспечение образовательной организации на 100 % высококвалифицированными педагогическими кадрами. 3. Создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры педагогических работников центра образования. 4. Развитие внутришкольной системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. 5. Оптимизация штатного расписания с учетом решения задач по обеспечению повышения качества образовательного процесса, социального заказа центра образования, внедрение разработанных единых подходов к формированию штатного расписания. 6. Повышение квалификации управленческой команды центра образования и приведение штатного расписания в соответствие с потребностями образовательной системы школы. 7. Создание на базе образовательной организации профессиональных сообществ, нацеленных на осуществление методической поддержки педагогов на уровнях центра образования, города, области. 8. Эффективная реализация механизмов наставничества 9. Стимулирование участия педагогических работников в профессиональных конкурсах и иных мероприятиях по обмену передовым педагогическим опытом | | |
| Основные принципы реализации проекта | | | Основными принципами проекта являются:  — целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров центра образования;  — системность и последовательность осуществления | | |
|  | | | преемственности и непрерывности образования педагогических кадров центра образования;  — интеграция педагогической науки и практики;  — дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров центра образования;  — всеобщность, непрерывность, единство общей и профессиональной культуры;  — индивидуализированность (адресность);  — взаимосвязь и преемственность;  — доступность;  — вариативность. | | |
| Целевые индикаторы проекта | | | 1. Высокий показатель укомплектованности образовательной организации педагогическими кадрами. 2. Низкий показатель текучести кадров. 3. Увеличение количества трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в образовательной организации в течение трех лет. 4. Повышение образовательного уровня педагогических и руководящих кадров. 5. Повышение квалификационного уровня педагогических и руководящих кадров. 6. Увеличение числа педагогических работников, вовлеченных в инновационный процесс, экспериментальную, исследовательскую и диагностическую деятельность. 7. Увеличение числа педагогических работников, в отношении которых реализуется адресное методическое сопровождение. 8. Увеличение числа педагогических работников, принимающих участие в реализации программы «Наставничество». 9. Увеличение числа педагогических работников, принимающих участие в конкурсном движении | | |
| Ожидаемые результаты | | | Создание условий, обеспечивающих личностный рост педагогов. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях Федеральных образовательных стандартов.  Развитие кадрового потенциала школьной команды как носителя духовных и нравственных ценностей, обеспечивающего повышение качества образования и формирование выпускника центра образования в соответствии с определенной моделью. | | |
|  | | | Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития школы.  Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в школе | | |

Значение целевых показателей реализации программы развития.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Название показателя | Базовое значение на 1 июня 2023 года | Период, год | | | |
| 2023-2024 | 2024-2025 | 2025-2026 | 2026-2027 |
| 1 | % укомплектованности педагогическими кадрами | 90 % | 90 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| 2 | % текучести кадров | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | Кол-во МС, работающих в течение 3х лет | 2 | Увеличение числа МС (по необходимости) | | | |
| 4 | Доля пед.работников, прошедших курсы ПК за последние 3 года | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| 5 | Доля педагогических работников, имеющих категорию | 50 | 60 | 70 | 80 % и более | |
| 6 | Кол-во педагогических работников, в отношении которых реализуется адресное методическое сопровождение | 1 | Увеличение числа педагогических работников, в отношении которых реализуется адресное методическое сопровождение (по необходимости) | | | |

План мероприятий реализации проекта.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | мероприятия | сроки | ответственные | Показатели результативности |
| 1 | Проведение мониторинга количественного и качественного состава пед.работников | ежегодно | Специалист по кадрам | Создан банк данных по пед.кадрам, проводится работа по его дополнению и корректировки |
| 2 | Анализ потребности в ведении новых штатных единиц | ежегодно | директор | Создание банка данных о потребности в кадрах пр решении вопросов развития и модернизации ОУ |
| 3 | Изменение и конкретизация должностных инструкций для приведения в соответствие со структурой учреждения | По необходимости | Директор, специалист по кадрам | Наличие актуальных должностных инструкций |
| 4 | Мониторинг соответствия штатного расписания ОО «единому» штатному расписанию | август | Специалист по кадрам | Кол-во штатных единиц соответствует штатному расписанию |
| 5 | Формирование пакета нормативных документов по работе с кадрами. Внедрение профстандарта педагогов | ежегодно | Специалист по кадрам | Сформирован пакет документов, внедрен профстандарт педагога |
| 6 | Формирование и исполнение плана по повышению профессиональных компетенций | ежегодно | Специалист по кадрам, заместители директора | 100 % работников прошли курсы ПК, 100 % пед.рабтников исполнивших ИОМ |
| 7 | Формирование кадрового резерва и его профессиональное развитие | ежегодно | Специалист по кадрам | Исполнение в полном объеме формирование кадрового резерва |
| 8 | Организация участия пед.работников в проведении оценочных процедур | Ежегодно | заместитель по УВР, учителя-предметники | Доля педагогических работников прошедших оценочные процедуры |
| 9 | Формирование банка лучших практик ОУ и их представление на различном уровне | ежегодно | Заместитель директора по УВР | Кол-во практик |
| 10 | Организация работы по методическому сопровождению аттестации | ежегодно | Зам.дир. по УВР | Количество педагогических работник получивших категорию |
| 11 | Исполнение мероприятий по реализации модели наставничества в ОО | Согласно программе «Наставничество» | Зам. Дир по УВР | Исполнение программы в полном объеме |
| 12 | Участие пед.работников в конкурсах различных уровней | ежегодно | Зам.директора | Доля педагогов, принявших участие в конкурсах |
| 13 | Организация и проведение внутришкольных конкурсов профессионального мастерства для педагогических работников | Ежегодно по плану | Заместители директора | Кол-во конкурсов профессионального мастерства |