|  |  |
| --- | --- |
| **6) 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 инновационных способов и методов обучения и воспитания обучающихся. 2. Обеспечение образовательной организации высококвалифицированными педагогическими кадрами. 3. Создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры педагогических работников образовательной организации. 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 школы, внедрение единых подходов к формированию штатного расписания. 6. Повышение квалификации управленческой команды школы 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 школы, района. 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 образовательной организации;  - системность и последовательность осуществления преемственности и непрерывности образования педагогических кадров школы;  - интеграция педагогической науки и практики;  - дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров школы;  - 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 школы в соответствии с определенной моделью.  Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития образовательной организации.  Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в школе. |

**Значения целевых показателей проекта «Учитель. Школьная команда» программы развития**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Базовое значение на  01.01.2023 | Период, год | | | | |
| 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| 1 | Процент укомплектованности ОО педагогическими кадрами | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 2 | Процент текучести кадров | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в ОО в течение трех лет | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по профилю преподаваемого предмета за последние 3 года | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 5 | Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории | 81 | 81 | 81 | 88 | 100 | 100 |
| 6 | Количество педагогических работников, вовлеченных в инновационный процесс, экспериментальную, исследовательскую и диагностическую деятельность | 10 | 10 | 12 | 14 | 15 | 16 |
| 7 | Количество педагогических работников, в отношении которых реализуется адресное методическое сопровождение | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 8 | Количество педагогических работников, принимающих участие в реализации программы «Наставничество» | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 9 | Количество педагогических работников, принимающих участие в конкурсном движении | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |

**План мероприятий по реализации проекта (подпрограммы)** **«Учитель. Школьная команда»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Мероприятия в дорожную карту программы развития | Сроки | Ответственные | Показатели результативности (контрольные точки) | Реперные точки по годам реализации программы развития | | | | |
| 2022/2023 | 2023/2024 | 2024/2025 | 2025/2026 | 2026/2027 |
| 1 | Проведение мониторинга количественного и качественного состава педагогических работников | Ежегодно в сентябре | Директор | Создан банк данных по педагогическим кадрам, проводится работа по его дополнению и корректировке | + | + | + | + | + |
| 2 | Анализ потребности в ведении новых штатных единиц | Ежегодно в сентябре | Директор | Создана база данных о потребности в педагогических и иных кадрах при решении вопросов развития школы и модернизации образовательного процесса | + | + | + | + | + |
| 3 | Изменения и конкретизация должностных инструкций для приведения в соответствие со структурой учреждения | По мере необходимости, в соответствии с действующими нормативными актами | Директор | Наличие актуальных должностных инструкций по всем должностям из штатного расписания | + | + | + | + | + |
| Доля сотрудников, у которых приведены в соответствие должностные инструкции и трудовые договоры | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 | Разработка и оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами:  - формирование штатного расписания;  Положение о наставничестве;  Положение о кадровом резерве руководящих работников;  План работы с резервом руководящих работников;  План повышения квалификации (переподготовки) педагогических и руководящих работников;  - положение о конкурсах профессионального мастерства;  -положение об оплате труда;  - иные | 2023 | Директор | Наличие пакета скорректированных нормативных документов по работе с кадрами | частично | частично | полностью сформирован | полностью сформирован | полностью сформирован |
| 5 | Формирование и исполнение дорожной карты по повышению профессиональных компетенций управленческой команды, в т.ч по дополнительным профессиональным программам | В соответствии с дорожной картой | Директор | Исполнение в полном объеме дорожной карты по повышению профессиональных компетенций управленческой команды | + | + | + | + | + |
| Доля управленческих работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Доля управленческих работников, повысивших свою квалификацию по программам из федерального реестра | 33 | 66 | 100 | 100 | 100 |
| 6 | Формирование и исполнение дорожной карты по повышению профессиональных компетенций педагогических работников, в т.ч. по дополнительным профессиональным программам | Январь 2023, ежегодно в мае | Замдиректора по УВР  Замдиректора по УВР | Исполнение в полном объеме дорожной карты по повышению профессиональных компетенций педагогических работников | частично | полностью | полностью | полностью | полностью |
|  | Ежегодно в мае | Доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|  | Ежегодно в мае | Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по программам из федерального реестра | 66 | 70 | 90 | 95 | 100 |
|  | Ежегодно в мае | Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по профилю преподаваемого учебного предмета за последние три года, от общего числа учителей | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|  | Ежегодно в мае | Доля педагогических работников, для которых были составлены индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
|  | Ежегодно в мае | Доля педагогических работников, исполнивших ИОМ на 100% | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 |
|  | Ежегодно в мае | Доля педагогических работников, прошедших ПК по наставничеству | 0 | 5 | 10 | 15 | 20 |
|  | Ежегодно в мае | Доля педагогических работников, прошедших ПК по наставничеству, аттестованных по квалификационной категории «Педагог-наставник» | 0 | 5 | 7 | 9 | 10 |
| 7 | Формирование кадрового резерва и его профессиональное развитие | Ежегодно в мае | Директор | Исполнение в полном объеме дорожной карты по формированию кадрового резерва | частично | частично | полностью | полностью | полностью |
| Ежегодно в мае | Директор | Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, вошедших в кадровый резерв управленческой команды | 0 | 0 | 6 | 12 | 12 |
| 8 | Создание и развитие внутришкольных объединений педагогических работников (творческие группы, методические объединения и т.п.) | Ежегодно в сентябре | Замдиректора по УВР | Количество внутришкольных объединений педагогических работников, деятельность которых регламентируется внутренними локальными актами | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| Ежегодно в мае | Замдиректора по УВР | Доля педагогических работников, принимающих участие в общественных объединениям на муниципальном уровне | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 9 | Организация участия педработников в проведении оценочных процедур | Ежегодно в мае | Замдиректора по УВР | Доля педагогических работников, принимающих участие в проведении оценочных процедур на муниципальном уровне | 6 | 12 | 18 | 24 | 24 |
| Доля педагогических работников, принимающих участие в проведении оценочных процедур на региональном уровне | 6 | 6 | 6 | 12 | 12 |
| 10 | Разработка и исполнение мероприятий по реализации модели наставничества в образовательной организации | 2023 | Замдиректора по УВР | Исполнение в полном объеме дорожной карты по реализации модели наставничества в образовательной организации | + | + | + | + | + |
| 11 | Разработка и реализация комплекса мероприятий по организации участия педагогических работников в конкурсах на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях | ежегодно | Замдиректора по УВР, замдиректора по ВР | Исполнение в полном объеме комплекса мероприятий по делегированию педагогических работников для участия в конкурсах на муниципальном, региональном, всероссийском уровнях | + | + | + | + | + |
| 12 | Организация и проведение внутришкольных конкурсов профессионального мастерства для педагогических работников | Ежегодно, по плану | Замдиректора по УВР, замдиректора по ВР | Количество внутришкольных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 |