Муниципальное образование город Армавир
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
лицей № 11 имени Вячеслава Владимировича Рассохина

(МАОУ лицей №11 им. В. В. Рассохина)

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советомМАОУ
лицея № 11 им. В.В Рассохина
протокол от 30.03.2023 г. № 4

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МАОУ лицея
№ 11 им. В.В Рассохина от
30.03.2023 г. № 179/ 1
_____ Абелян А.М.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00CDCCCF29E71EFCAE98A15AE9EE8BE725
Владелец: Абелян Арменуи Мартиновна
Действителен: с 13.03.2023 до 05.06.2024

Программа

развития кадрового потенциала муниципального автономного общеобразовательного учреждения лицей № 11 имени Вячеслава Владимировича Рассохина на 2023-2028 годы

2023 год

1. Паспорт программы

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала МАОУ лицея № 11им.В.В.Рассохина на 2023 — 2028 гг.
Основание для разработки	Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в редакции последних изменений Устав школы
Разработчик программы	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение лицей № 11 имени Вячеслава Владимировича Рассохина
Исполнители программы	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение лицей № 11 имени Вячеслава Владимировича Рассохина
Цель программы	Обеспечение профессиональными кадрами коллектива школы для предоставления качественных образовательных услуг и обеспечения доступности образования
Задачи программы	• Обеспечение образовательной организации высококвалифицированными педагогическими кадрами. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. • Создание правовых и организационных условий для развития профессионализма педагогов. • Подготовка педагогов к работе в условиях обновленного ФГОС. • Совершенствование системы стимулирования результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития школы. • Формирование «внутренней» мотивации к профессиональному саморазвитию. • Усиление профориентационной работы с выпускниками школы по педагогической направленности
Сроки и этапы реализации программы	**I этап. Подготовительный – 2023 год:** -анализ состояния кадрового потенциала, - выявление проблем в области кадрового обеспечения организации; - планирование основных направлений и мероприятий программы; - создание условий реализации программы; - начало реализации программы. **II этап. Основной – 2023-2027 г.г.:** - поэтапная реализация программы в соответствии с целями и задачами; - промежуточный мониторинг результатов;

	- корректировка планов в соответствии с целями, задачами и промежуточными результатами. **III этап. Заключительный – 2028 год:** - завершение реализации программы; - мониторинг результатов.
Основные мероприятия (направления)	• Привлечение молодых специалистов. • Методическое сопровождение педагогов. • Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя. • Стимулирование творческой активности педагогических работников. • Профилактика профессионального «выгорания» педагогов.
Ответственные	Административная команда школы
Источники финансирования программы	Бюджетные средства.
Ожидаемые результаты	Программа способствует развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворению потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, стимулированию труда педагога от качества предоставляемых услуг. Реализация программы позволит: • повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников школы; • создать условия для повышения профессионального мастерства и переподготовки педагогических работников; • усилить мотивацию работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; • повысить динамику аттестации на высшую и первую квалификационные категории; • создать условия для притока молодых специалистов в школу; • создать условия для закрепления молодых специалистов в ОО; • оптимизировать возрастной состав педагогическихкадров; • развивать систему социальной поддержки педагогических работников; • сохранить высокий уровень обеспечения педагогическими кадрами, содействовать закреплению педагогических кадров в школе; • изменить качество предоставляемых образовательных услуг;

	• укомплектованность образовательной организации высококвалифицированными педагогическими кадрами; • развитие кадрового состава, отвечающего задачам школы; • повышение творческой активности педагогов; • функционирование системы стимулирования деятельности педагогов.
Механизм реализации программы	С целью подготовки квалифицированных педагогических кадров и обеспечения развития коллектива осуществляется сотрудничество с ФГБОУ ВО АГПУ для притока молодых специалистов и закрепления их в школе.
Основные принципы реализации Программы	Программа - это нормативно-управленческий документ, включающий качественно - количественный анализ состояния и прогноз развития кадровой политики ОО. Основными принципами Программы являются: - целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров школы; - 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.
Показатели оценки эффективности программы	- Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами; - Процент текучести кадров; - Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе в течение 5 лет; - Образовательный уровень педагогических и руководящих работников; - Возрастной уровень педагогических и руководящих кадров; - Квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров; -Повышение численности педагогических кадров, обучающихся в дистанционных формах; - Процент участия учителей школы в профессиональных конкурсах.
Управление	Организация выполнения Программы и контроль хода еѐ реализации осуществляется Педагогическим советом школы и административной командой МАОУ лицея № 11 им.В.В.Рассохина
Контроль реализации программы	Информация о ходе выполнения программы предоставляется исполнителями в установленном порядке. Текущее управление программой осуществляется администрацией школы

Раздел I. Анализ кадрового потенциала

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий лицея. Лицей укомплектован педагогическими кадрами согласно штатному расписанию. В школе работает 42 педагогическихработника, с учетом руководящего состава. Почасовая нагрузка в среднемсоставляет 24 часа на одного учителя. За последние три года обновление коллектива произошло за счет прихода новых учителей русского языка, начальных классов, истории и обществознания, географии.

Необходимость разработки программы развития кадрового потенциала возникла в связи с возросшей потребностью в педагогических кадрах и «профессиональным выгоранием» учителей. Непрерывное обновление компетенций педагогических кадров на современном этапе развития системы образования становится залогом успеха в решении задач, сформулированных в Федеральных образовательных стандартах на уровне общего образования. Профессионализм работы педагога обеспечивает формирование качественно новой системы общего образования, является одним из ключевых условий развития детей, их успешной социализации». Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами и эффективность деятельности образовательной организации зависит в первую очередь от людей, которые в ней работают. И даже не столько от профессионализма каждого конкретного работника, сколько от того, как организовано взаимодействие между ними. В новых условиях приходит понимание необходимости освоения способов совместной деятельности педагогов, независимо от их предметной специальности, развития метапредметных профессиональных компетентностей и т.д.

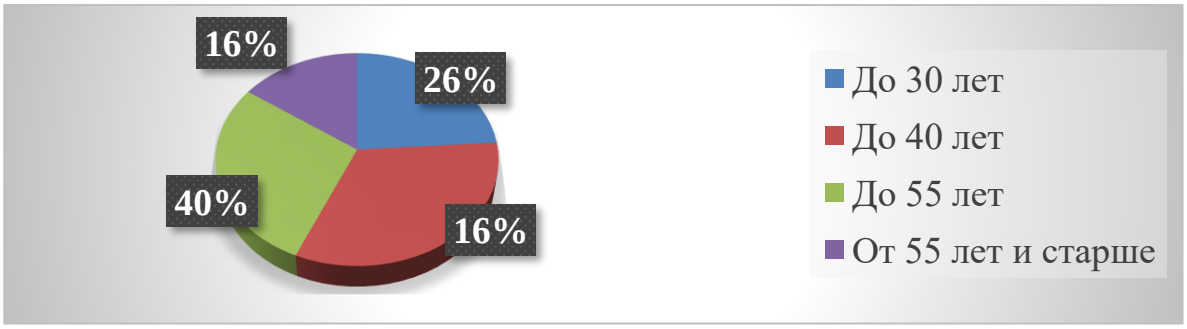
Актуальность создания программы «Развитие кадрового потенциала» обусловлена переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и, прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне города и края. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Для кадрового потенциала лицея характерны омоложение педагогического коллектива, тенденция к повышению квалификации.

Сохранность контингента педагогического коллектива

Показатель	2020-2021 учебный год	2021-2022 учебный год	2022-2023 учебный год
Количество работников педагогических и руководящих работников	41	42	42

Характеристика кадрового состава по возрасту



Характеристика кадрового состава по стажу работы

Стаж работы	2021-2022		2022-2023	
	количество	%	количество	%
Менее 5	11	27	3	7
От 5-ти до 9 лет	8	19	16	38
От 10-ти до 14-ти лет	3	7	7	16
15 и более лет	20	47	16	38
Всего:	42		42	

Анализ состава заместителей директоров

В школе работают 3 заместителя директора: 1 по УР, 1 по УМР, 1 – по ВР.

Общее кол-во	Стаж административной работы до 3 лет	Стаж административной работы от 3 до 5 лет	Стаж административной работы от 5 до 10 лет	Стаж административной работы от 10 до 15 лет	Стаж административной работы от 15 до 20 лет
3	1	1	1	0	0

По возрасту:

• 100% заместителей директора в возрасте от 35 лет и старше.

Информация о наличии дополнительного профессионального образования в области менеджмента, государственного и муниципального управления у административных работников лицея

ФИО	Должность	**Менеджмент** (указать формулировку темы из удостоверения и дату прохождения)	**Государственное и муниципальное управление** (указать формулировку темы из удостоверения и дату прохождения)
Абелян А.М.	директор		ГОУ ВПО «АГПУ» Дополнительное профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление» «Экономика и управление» Дата выдачи: 21.09.2009г.
Гюльназарян Н.Е.	зам.директора по УР		ГОУ ВПО «АГПУ» Дополнительное профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление» квалификация «Менеджер» Дата выдачи: 24.09.2021 год
Дмитриева О.И.	зам.директора по УМР		ФБ ГОУ ВПО «АГПУ» Дополнительное профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», квалификация «Менеджер» С 02.07.2016-15.12.2016 Дата выдачи: 16.12.2016г.
Мезенцева И.П. Заместитель директора по ВР	зам.директора по ВР	ГОУ ВПО «АГПУ» Менеджмент в образовании Дата выдачи: 07.12.2022г., 620 часов.	

Сурма Т.А.	зам. директора по АХР	ГОУ ВПО «АГПУ» Менеджмент в сфере образования Дата выдачи: 07.12.2022г., 620 часов	

Анализ состава педагогических работников

Одной из задач работы лицея является повышение квалификации педагогов. Из 42 педагогов 6 являются выпускниками лицея. Высшую категорию имеют 20 человек (47%), первую категорию 6 человек - 14% педагогического состава, 2 педагога имеют ученую степень. Средний возраст учителей 43 лет. Значение среднего стажа составляет 24 года. Имеют звание «Почетный работник общего образования РФ» 3 педагога, 5 учителей награждены грамотой Министерства образования РФ, 5 педагогов - победители конкурса ПНПО «Лучших учителей России», 2 - Почетная грамота МОН и МП Краснодарского края, 1 – Заслуженный учитель Кубани. *(3 - Знаком «Почетный работник общего образования РФ» (Абелян А.М., Кузнецова Е.Д., Рубан И.А.),3 – грамотой Министерства образования РФ(Пашкова Т.В., Олифиренко Т.Г., Мкртычян Е.Г); 5 - победители конкурса ПНПО «Лучших учителей России» (Рубан И.А., Кузнецова Е.Д., Мезенцева И.П., Мкртычян Е.Г., Мирошниченко О.Н.), Заслуженный учитель Кубани – 1. (Мкртычян Е.Г).*

Характеристика кадрового состава по стажу работы

- с высшим образованием – **100%**

Характеристика кадрового состава по наличию квалификационных категорий

Показатели	Количество педагогических работников	Процент от общего числа педагогических работников
Высшая	20	47
Первая	6	14
Соответствие занимаемой должности	9	21
Не подлежат аттестации	7	16

В 2022-2023 учебном году в образовательной организации работает 3 молодых специалистов, что составляет 7 % от общего числа педагогических работников.

Предмет/предметная область	Количество
Иностранный язык	1
История и обществознание	1
География	1

Важнейшим ресурсом сферы профильного образования является кадровый состав педагогических работников. Поэтому для эффективной реализации поставленных нами

задач были задействованы кадровые ресурсы организации-партнера – Армавирского механико-технологического института и ГБПОУ "Армавирский медицинский колледж". Совместная работа преподавателей института, колледжа и учителей лицея позволяет координировать методику преподавания отдельных предметов, вырабатывать единые критерии обучения при обмене опытом.

Преподаватели института не только ведут занятия по учебным предметам в профильных классах, но и курируют проектные работы учащихся 10-х классов, выступают в качестве рецензентов научно-практических работ учителей и учащихся.

В рамках регионального проекта «Учитель будущего» перед лицеем стоит задача непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. Это вовлечение наших учителей в национальную систему профессионального роста и непрерывного повышения профессионального мастерства через аттестацию, независимую оценку профессиональной квалификации, конкурсы, конференции, вебинары.

Уделяется внимание формированию ценностно-ориентированной зрелости педагогического коллектива. Созданы условия для развития профессиональных компетенций, 30 педагогов прошли курсы повышения квалификации учителей по обновленным ФГОС ООО в 2022-2023 учебном году. По итогам первого квартала 2023 года прошли повышение квалификации по обновленным ФГО ООО 8 педагогов и 2 педагога прошли повышение квалификации ЦОС: «Цифровая образовательная среда.

Информация

Список педагогов работающих в настоящее время прошедших курсы повышения квалификации учителей по обновленным ФГОС ООО в 2022-2023 учебном году.

№ п/п	ФИО учителя	предмет
1.	Коробицина О.А.	Нач.классы
2.	Смольнякова Е.Ф	Нач.классы
3.	Торосян В.В.	Нач.классы
4.	Олифиренко Татьяна Геннадьевна	Русский язык
5.	Волобуева Лариса Владимировна	Иностранный язык
6.	Егиазарян Нарине Грачяевна	Иностранный язык
7.	Твелова Мария Александровна	Математика
8.	Дарбинян Анастасия Андреевна	История
9.	Орловская Лилия Алексеевна	Технология
10.	Мезенцева Ирина Павловна	ИЗО
11.	Литвина Татьяна Николаевна	Физическая культура
12.	Кудряшова О.В.	Музыка
13.	Пашкова Т.В.	Русский язык
14	Акулова И.Н.	Русский язык
15	Асатрян Ашхен Юрьевна	Биология
16	Минько Дмитрий Юрьевич	Физическая культура
17	Дмитриева Ольга Ивановна	История и обществознание
18	Асатрян Ашхен Юрьевна	Биология
19	Левченко Светлана Александровна	Химия
20	Рубан Ирина Алексеевна	Нач.классы
21	Бабаханян Татьяна Николаевна	Нач.классы
22	Титаевская Наталья Борисовна	Нач.классы

23	Дармостукова Анаргуль Аманжоловна	Нач.классы
24	Давыдова Диана Витальевна	Нач.классы
25	Козлова Анна Александровна	Нач.классы
26	Мирошниченко Ольг Николаевна	Нач.классы
27	Аванесова Светлана Александровна	Нач.классы
28	Кравченко Евгения Владимировна	Нач.классы
29	Савенкова Ольга Павловна	Физика
30	Рамазанова Замира Даняловна	История, география

Совершенствование профессиональных компетенций педагогов МАОУ лицея № 11 им. В.В. Рассохина

Основные направления	2019	2020	2021	2022	2023
Оценка качества образования…			5		
Программа воспитания		1			
Наставничество	19				
Сопровождение одаренных детей…				10	9
Оценивание ответов на заданиях ВПР…			14		
Робототехника	2				
Финансовая грамотность	6			10	
Работа с обучающимися ОВЗ		1			
Функциональная грамотность				3	6
ФГОС 3-го поколения				16	30
ЦНППМ»Учитель будущего»		1	4/6		
Научно-методическое обеспечение проверки и оценки развернутых ответов выпускников ЕГЭ …	1		1		
Опыт и проблемы реализации учебных курсов ОПК и ОРКСЭ	5	1		5	1
Современные подходы к методике преподавания самбо при реализации ФГОС в школе		2			2
Использование современного оборудования и применение ИКТ…	3				
Деятельность специалистов ШВР по обеспечению социальной успешности ребенка в ОО	3				
Организация психологического сопровождения образовательного процесса…	1				
Организация деятельности педагогических работников по классному руководству		22	1		
Безопасное использование сайтов в сети «Интернет»…		22			
КПК на базе ФГАОУ ДПО «Академии Минпросвещения России»:					
Классный руководитель в системе воспитательной деятельности….					29
Совершенствование компетенций…со слабо мотивированными обучающимися			2		9
Формирование ИКТ-грамотности школьника				6	
Дистанционное обучение			3		

Данная информация говорит о готовности учителей к новым современным требованиям, предъявляемым к образованию. Лицей организует систематическое повышение квалификации педагогов: проводит обучение на городских обучающих семинарах, семинарах. Ежегодно на базе ФГБОУ ВО АГПУ, ГБОУ ИРО Краснодарского края, центра непрерывного повышения педагогического мастерства, ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения РФ» руководящие и педагогические работники проходят курсы повышения квалификации на основе выявленных профессиональных дефицитах педагогических работников. По итогам 2022 года количество педагогов прошедших курсы повышения квалификации на основе выявленных профессиональных дефицитов: «Совершенствование профессиональных компетенций педагогов в области проектной и исследовательской деятельности с обучающимися», «Технологические особенности проектирования и проведения современного урока обществознания» в рамкахреализации федерального проекта «Учитель будущего» - 4 человека. По дополнительной профессиональной программе «Школа современного учителя» с целью совершенствования профессиональных компетенций педагогов в области технологий формирования функциональной грамотности обучающихся - 3 человека. Обучение по дополнительным профессиональнымпрограммам на базе ФГАОУ ДПО «Академии Минпросвещения России» - 15 человек. По дополнительной профессиональной программе. «Совершенствование компетенций педагогических работников в области эффективных механизмов управления качеством образования» - 2 человек.

Показатели мониторинга по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных наоснове диагностики профессиональных дефицитов

Общее количество учителей	Общее количество педагогов, для которых разработаны в 2022 индивидуальные образовательных маршруты на основе профессиональных дефицитов, выявленных по результатам			Количество педагогов, для которых составлены в 2022 индивидуальные образовательные маршруты профессионального роста *(из числа педагогов у которых не выявлены профессиональные дефициты)*	Количество педагогов, принявших в 2022 году участие в мероприятиях, направленных на устранение профессиональных дефицитов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов
	обязательного тестирования в специализированной программе, проводимого ЦНППМ ГБОУ ИРО Краснодарского края	оценки предметных и методических компетенций педагогов, организованной ГБУКК «Научно-методический центр» по инициативе ФИОКО	мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов педагогов, проводимого МКУ ЦРО и ОК г. Армавира		
35	0	8	4	0	12

Вывод: анализ кадрового состава свидетельствует, что лицей укомплектован в основном молодыми учителями и учителями среднего возраста. Уровень образования педагогических работников соответствует требованиям занимаемых должностей. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется на основе перспективного план-графика получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности педагогическими и руководящими работниками с учётом запросов педагогов, результатов их педагогической деятельности, с учётом целей и задач, стоящих перед образовательной организацией. В целях повышения качества образовательной деятельности в школе проводится целенаправленная кадровая политика, основная цель которой – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии, в соответствии потребностями школы и требованиями действующего законодательства. Основные принципы кадровой политики направлены:

− на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала;

− создание квалифицированного коллектива, способного работать в современных условиях;

− повышения уровня квалификации персонала.

Кадровый потенциал школы динамично развивается на основе целенаправленной работы по повышению квалификации педагогов.

Статистические и аналитические данные по кадровому вопросу позволяют сделать вывод, что с одной стороны, педагогический коллектив

школы по всем показателям соответствует современным требованиям к педагогическим кадрам, большинство педагогов понимает и принимает изменения, но с другой стороны не все участвуют в инновационной деятельности; у ряда педагогов недостаточно сформированы проектировочные и исследовательские умения, необходимые для осуществления инновационной работы.

Проблемы, требующие решения:

1) Привлечение и закрепление молодых специалистов.
2) Организация непрерывного профессионального развития молодых педагогов.
3) Совершенствование системы наставничества.
4) Стимулирование творческой активности педагогических работников.
5) Профилактика профессионального «выгорания» педагогов.

Раздел II. Мероприятия по реализации программы развития кадрового потенциала педагогических работников МАОУ лицея №11 им.В.В.Рассохина на 2023-2028 годы

№ п/п	Наименование	Сроки
I. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров.		
1.1	Оформление пакета нормативных документов по работе с педагогическими кадрами: - плана работы методической службы школы; - плана инновационной деятельности в рамках ФГОС НОО, ООО, СОО - плана работы с молодыми специалистами; - перспективного плана повышения квалификации руководящих и педагогических работников; - Положения о конкурсах профессионального мастерства, о комплектовании кадрами ОО, о системе материального стимулирования; - Приказа о создании аттестационной комиссии; - Приказа об организации аттестации педагогических работников; - Приказов об установлении повышающего коэффициента по результатам аттестации; - Внесение изменений и дополнений в локальные акты и распорядительные документы школьногоуровня по аттестации педагогических работников в соответствии с муниципальными и региональными нормативными документами	В течение действия Программы по мере необходимости

1.2	Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах	Май (ежегодно)
1.3	Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации. Создание базы данных о потребностях педагогов в расширении образовательного пространства	Сентябрь (ежегодно)
1.4	Прогнозирование численности обучающихся	Май (ежегодно)
1.5	Прогнозирование численности кадров	Май (ежегодно)
1.6	Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы. Организация многовекторной системы повышения квалификации педагогических и руководящих работников, максимально приближенной к потребностям каждого педагога, предоставляющей доступ к современным методикам, технологиям, средствам и инструментам обучения и воспитания.	В течение действия Программы
1.7	Организация работы открытых педагогических мастерских силами лучших учителей школы по передачи педагогического опыта (подготовка к ГИА-9, ГИА-11, ВПР, работа с одаренными детьми, детьми с ОВЗ и другими особыми образовательными особенностями и пр.)	В течение действия Программы
1.8	Участие в августовской конференции педагогических работников	Август (ежегодно)
1.9	Создание системы сопровождения молодых специалистов: - наставничество; - «Школа молодого специалиста»; - круглые столы и другие организационно-методические формы работы со специалистами.	В течение действия Программы
2. Работа с резервом		
2.1	Мероприятия по подготовке резерва на руководящую должность: анализ потребностей в руководящих кадрах	По мере появления вакансий
3. Профилизация образования		
3.1	Организация работы по ориентации обучающихся на педагогические профессии.	В течение учебного года
3.2	Проведение дней самоуправления	В течение учебного года
3.3	Выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов	В течение действия Программы
4. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования		
4.1	Экспертиза кадрового состава.	Май, сентябрь
		(ежегодно)

4.2	Диагностика профессиональных затруднений руководящих и педагогических работников школы. Разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов.	В течение действия Программы
4.3	Организация и проведение проблемных семинаровпо направлениям модернизации образования: внедрение технологий компетентностного подхода. - Проведение педагогических советов, семинаров и мастер-классов по темам: - Профессиональный стандарт педагога - Здоровьесберегающие технологии - Инновационная деятельность учителя - Системно-деятельностный подход к обучению	В течение действия Программы
4.4	Участие в проблемных семинаров по подготовке к ГИА-9, ГИА-11, ВПР	ежегодно
4.5	Участие в работе городских и школьных профессиональных методических объединений	В течение действия Программы
4.6	Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно - деятельностного подхода	
4.7	Расширение фонда методической и справочной литературы	
4.8	Обеспечение школы электронными образовательными ресурсами	
4.9	Получение руководящими и педагогическими работниками дополнительного профессионального образования, направленного на реализацию приоритетных федеральных и региональных программ: - ЦОС: Цифровая образовательная среда; - Развитие функциональной грамотности у обучающихся; - Наставничество; - Финансовая грамотность обучающихся; - Обновленные ФГОС НОО, ООО, СОО; - Одаренные дети (работа по выявлению, поддержке и развитию способностей и талантов у детей); - Профориентационное школьное пространство; - Эффективные управленческие команды в образовательной системе.	
5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы		
5.1	Формирование банка данных достижений педагогических работников школы Анализ результативности деятельности педагогических работников	В течение действия Программы

5.2	Пополнение страницы «Методическая копилка» на сайте ОО, обновление имеющихся материалов	В течение действия Программы
6. Конкурсы как форма профессионального развития		
6.1	Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Постоянно
7. Создание эффективных моделей аттестации		
7.1	Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур с целью установления высшей и первой квалификационных категорий	Ежегодно
8. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов		
8.1	Разработка системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников.	В период действия Программы
8.2	Стимулирующие выплаты педагогам за исследовательскую и экспериментальную деятельность	Ежегодно
9. Создание здоровьесберегающих условий		
9.1	Способствовать оздоровлению педагогических работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях. Участие педагогов в комплексе ГТО	В период действия Программы
10. Создание системы общественно-государственной поддержки педагогических работников		
10.1	Взаимодействие с вышестоящими организациями по вопросам социальной поддержки педагогов	В период действия Программы
11. Моральное стимулирование педагогических работников		
11.1	Проведение организационных процедур по представлению к наградам муниципального, регионального и федерального уровней руководящих и педагогических работников	Ежегодно
11.2	Корректировка банка награжденных руководящих и педагогических работников	Сентябрь (ежегодно)
11.3	Сохранение гарантий по оплате труда для работников школы.	Ежегодно
11.4	Использование различных форм морального стимулирования педагогических кадров	Ежегодно

Оценка эффективности программы:

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям: процент укомплектованности ОО педагогическими кадрами; снижение процента

текучести кадров; количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе; процент выпускников поступающих в педагогические учреждения; качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит повысить профессиональную компетентность педагогических кадров; обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров; повысить образовательный уровень педагогических и руководящих работников школы; совершенствовать механизм аттестации руководящих и педагогических работников; повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда педагогических работников.

Целевые показатели (индикаторы):

1. Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников школы. Данный показатель характеризует приток в школу молодых педагогов, создание условий для закрепления молодых специалистов в системе образования.
2. Оценка соотнесение уровня заработной платы конкретного работника школы с результатами деятельности, исполнения показателей муниципального задания.
3. Доля аттестованных педагогических работников к общему числу педагогических работников школы. Показатель характеризует уровень профессиональной компетенции педагогических работников.

Прогноз конечных результатов реализации:

Стопроцентная укомплектованность школы руководящими ипедагогическими кадрами;

Привлечение молодых специалистов в возрасте до 35 лет в образовательной организации – 25%;

Доля аттестованных педагогических работников на первую и высшую квалификационную категорию к общему числу педагогических работников школы составит не менее 70%;

Результаты участия педагогов в инновационной деятельности - до 50% от общей численности педагогического коллектива;

Педагогический коллектив школы продолжит ежегодно участвовать в проектах и профессиональных конкурсах системы образования города Армавира, Краснодарского края, РФ.