

Принята на Педагогическом совете
Протокол №1 от 14.08.2024

Утверждено директором МБОУ «Ужурская
СОШ № 6 им. ГСС Ю.Н.Петелина»

_____ Т.Б.Карелина
Приказ № 01-15-56 от 14.08.2024 г.

Управленческий проект

«Развитие кадровым потенциалом в МБОУ «Ужурская СОШ № 6 им. ГСС Ю.Н.Петелина»

г.Ужур,
2024 год

1. Паспорт проекта

Название проекта	«Развитие кадровым потенциалом школы»
Автор-разработчик	Карелина Татьяна Борисовна
Срок реализации проекта	Август 2024 года-август 2027 года
Аннотация проекта	Проект направлен на сохранение, развитие педагогического кадрового потенциала, а также построение управленческих шагов, направленных на ликвидацию кадрового «голода».
Актуальность темы проекта	<p>Из преподающих 51 педагога на данный момент: первую категорию имеют – 47 % , высшую только 17%; 10% учителей в возрасте старше 60 лет, 17% педагогов имеют статус «молодого специалиста», 11% педагогов пришли в коллектив из других школ за последние 3 года.</p> <p>-В нашей школе, как и во всех школах России, имеется недостаток педагогических кадров.</p> <p>Не хватает учителей математики, физики, информатики, технологии, истории. И поэтому 60% этих же учителей имеют нагрузку более двух ставок, т.к. закрывают вакансии; 6 % педагогов внешних совместителей (учителя информатики).</p> <p>-Школа размещается в трех зданиях, в связи с чем: имеется трудность в профессиональном общении учителей, управлением и контролем за учебным процессом (молодым и вновь пришедшим учителя не хватает поддержки), теряется «единство действия» коллектива.</p> <p>-За последние четыре года в школу не приходили молодые специалисты – предметники. В коллектив вливались только учителя начальных классов, которые получали переквалификацию и на данный момент закрывают вакантные места учителей: истории, русского языка и литературы, математики, географии.</p> <p>К имеющимся трудностям и проблемам, через год добавятся следующие сложности: школа не сможет закрыть три ставки учителя математики (даже перегрузкой учителей), две ставки учителя физики (закончится действие договора «Земский учитель»), по две ставки учителя технологии и истории (пенсионный возраст). И это еще не учитывается, что молодые специалисты могут уволиться или уйти в декретный отпуск.</p> <p>-На ряду с нехваткой учителей предметников, есть наоборот другая тенденция- сокращение детей дошкольного возраста, высвобождение учителей начальных классов- небольшой процент, но он есть.</p> <p>При этом у школы, в лице административной команды, есть опыт:</p> <ol style="list-style-type: none">1.Реализации педагогических, методических проектов, объединяющих весь коллектив.2. Участие в федеральном проекте «Земский учитель».

	<p>3.Привлечение будущих молодых специалистов посредством целевого обучения.</p> <p>4.Привлечение внешних совместителей – преподавание дисциплин как очном формате, так и в дистанционном. Учитывая имеющийся опыт и проблемы есть необходимость в построении системной работы управления педагогическими кадрами – выстраивания «кадровой политики», для устойчивой работы и дальнейшего развития школы.</p> <p>Проектные линии:</p> <p>1.Заккрытие педагогических вакансий в школе.</p> <p>2.Сохранение и развитие педагогического потенциала.</p> <p>3.Профориентационная работа.</p>
Цель проекта	<p>Организационно-управленческие действия для сохранения и развитие потенциала педагогических кадров и ликвидация вакансий учителей в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Ужурская средняя общеобразовательная школа №6 имени Героя Советского Союза Ю.Н.Петелина»</p>
Задачи проекта	<p>1. Составить прогноз перспективной потребности в педагогических кадрах с указанием возможных ресурсов закрытия возникающих вакансий.</p> <p>2. Составить прогноз высвобождения учителей начальных классов с последующим планом их занятости.</p> <p>3.Реализовать комплекс управленческих мер, мероприятий направленных на закрытие вакантных педагогических должностей.</p> <p>4.Создать единое методическое пространство школы.</p> <p>5.Организовать профессиональную ориентацию школьников через открытие психолого-педагогических классов в школе.</p>
Целевая аудитория проекта	<p>Педагогические работники школы, студенты Вузов, выпускники школы, обучающиеся 10 -11 классов</p>
Ожидаемые результаты проекта	<p>По проектным линиям:</p> <p>Заккрытие педагогических вакансий в школе:</p> <p>1.В школе закрыты все педагогические вакансии.</p> <p>2.Имеется перспективной план потребности в педагогических кадрах с последующей их ликвидацией.</p> <p>Сохранение и развитие педагогического потенциала:</p> <p>-отсутствие «текучки кадров»: 90% молодых педагогов остаются в штате коллектива, 95% вновь пришедших учителей остаются в штате коллектива;</p> <p>-вырос квалификационный уровень всего педагогического коллектива -35% педагогов имеют высшую категорию;</p> <p>-60% педагогов имеют первую категорию, - 3 педагога имеют квалификационную категорию «педагог - наставник».</p> <p>Профориентационная работа:</p> <p>-ежегодно 10% выпускников поступают в педагогические ВУЗы, колледжи;</p>

	-не менее чем с одним выпускником в год заключен договор о целевом обучении.
Мероприятия проекта	-Аналитическая работа со статистическими данными -Заседания административной команды -Заключение договоров с потенциальными партнерами -Контроль выполнения договоренностей с партнерами. -Оформление документов для участия в федеральной программе «Земский учитель» -Оформление документов для участия в целевом наборе -Работа на портале «Работа в России» -Разработка и реализация методического подпроекта направленного создание методического пространства для совершенствования профессиональных компетенций педагогов. -Разработка и реализация педагогического подпроекта «Педагогический класс»
Эффекты / Критерии реализации проекта	Системная работа по сохранению, развитию и наполнению педагогическими кадрами с «прицелом» на будущее школы./ - Образовательный и воспитательный процесс обеспечен квалифицированными кадрами на 100%; -связи с партнерами Проекта на договорной основе; -отсутствие «текучки кадров»: 90% молодых педагогов остаются в штате коллектива, 95% вновь пришедших учителей остаются в штате коллектива; -вырос квалификационный уровень всего педагогического коллектива -35% педагогов имеют высшую категорию; -60% педагогов имеют первую категорию, - 3 педагога имеют квалификационную категорию «педагог - наставник». -ежегодно 10% выпускников поступают в педагогические ВУЗы, колледжи; -не менее чем с одним выпускников заключен договор о целевом обучении.
Основные риски реализации проекта	Сам проект направлен на ликвидацию рисков «отсутствие педагогических кадров». 1.Но есть риск, что даже ресурсов Партнеров, ресурсов федеральных проектов, возможной переподготовки кадров будет недостаточно, чтобы закрыть потребности в учителях математики и физики (острая не хватка данных учителей в России). Возможные пути решения: перегрузка имеющихся кадров, ресурс дистанционного обучения, привлечение на договорных условиях внешних совместителей. 2.Целевое обучение может остаться не востребованным. Возможные пути решения: 1.увеличение социальных гарантий при заключении Договора о целевом обучении. 3.Не реализация Подпроектов в полном объеме- создание системы контроля реализации Подпроектов.

2. Обоснование разработки проекта

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации № 273-ФЗ от 29.12.2012»:

Статья 28. Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации

3.К компетенции образовательной организации в установленной сфере деятельности относятся:

4)установление штатного расписания, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5)прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников;

12)использование и совершенствование методов обучения и воспитания, образовательных технологий, электронного обучения;

Статья 46. Право на занятие педагогической деятельностью

1.Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. (в ред. Федерального закона от 08.06.2020 N 165-ФЗ)

2.Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации.

3.Лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам. (в ред. Федерального закона от 08.06.2020 N 165-ФЗ)

3.1.Совершеннолетние лица, обучающиеся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей "Образование и педагогические науки", и успешно прошедшие промежуточные аттестации, в последний год обучения допускаются к занятию педагогической деятельностью по образовательным

Статья 47. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации

6.В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника. (в ред. Федерального закона от 29.12.2015 N 389-ФЗ)

10. Для привлечения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования к педагогической деятельности, а также в целях социальной поддержки педагогических работников федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов публичной власти федеральной территории "Сириус" и муниципальными правовыми актами могут устанавливаться дополнительные меры государственной поддержки и социальные гарантии. (в ред. Федерального закона от 19.12.2023 N 618-ФЗ)

Статья 48. Обязанности и ответственность педагогических работников

1. Педагогические работники обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), рабочей

5) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

7) систематически повышать свой профессиональный уровень;

Профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», утверждён приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 апреля 2021 года №250н:

Трудовые действия, необходимые умения:

- Формировать систему мотивации и условия для профессионального развития педагогических и иных работников общеобразовательной организации, включая дополнительное профессиональное образование

- Осуществлять мониторинг, анализ, оценку и контроль эффективности и результативности деятельности общеобразовательной организации и коррекцию на основе их данных этой деятельности

- Основы управления проектами в общеобразовательной организации

Федеральный государственный стандарт начального общего образования, утвержденный [приказом](#) Министерства просвещения Российской Федерации от 31 мая 2021 г. N 286.

38. Требования к кадровым условиям реализации программы начального общего образования.

38.1. Реализация программы начального общего образования обеспечивается педагогическими работниками Организации, а также лицами, привлекаемыми к ее реализации с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, включая иностранные, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций. В реализации образовательных программ и (или) отдельных учебных предметов, курсов, модулей, практики, иных компонентов, предусмотренных образовательными программами (в том числе различных вида, уровня и (или) направленности), с использованием сетевой формы реализации образовательных программ наряду с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, также могут участвовать научные организации, медицинские организации, организации культуры, физкультурно-спортивные и иные организации, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления образовательной деятельности по соответствующей образовательной программе 18.

38.2. Квалификация педагогических работников Организации должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах (при наличии).

Педагогические работники, привлекаемые к реализации программы начального общего образования, должны получать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в организациях, деятельность которых связана с разработкой и реализацией программ начального общего образования.

Федеральный государственный стандарт начального общего образования, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 мая 2021 г. N 287.

39. Требования к кадровым условиям реализации программы основного общего образования, в том числе адаптированной.

39.1. Реализация программы основного общего образования обеспечивается педагогическими работниками Организации, а также лицами, привлекаемыми к ее реализации с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, включая иностранные, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций. В реализации образовательных программ и (или) отдельных учебных предметов, курсов, модулей, практики, иных компонентов, предусмотренных образовательными программами (в том числе различных вида, уровня и (или) направленности), с использованием сетевой формы реализации образовательных программ наряду с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, также могут участвовать научные организации, медицинские организации, организации культуры, физкультурно-спортивные и иные организации, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления образовательной деятельности по соответствующей образовательной программе¹⁵.

39.2. Квалификация педагогических работников Организации должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах (при наличии).

Педагогические работники, привлекаемые к реализации программы основного общего образования, должны получать дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в организациях, деятельность которых связана с разработкой и реализацией программ основного общего образования.

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17 мая 2012 г. N 413.

22. Требования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы включают: укомплектованность образовательного учреждения педагогическими, руководящими и иными работниками; уровень квалификации педагогических, руководящих и иных работников образовательного учреждения; непрерывность профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательного учреждения, реализующего основную образовательную программу.

Образовательное учреждение, реализующее основную образовательную программу, должно быть укомплектовано квалифицированными кадрами. Уровень квалификации работников образовательного учреждения, реализующего основную образовательную программу, для каждой занимаемой должности должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности.

Соответствие уровня квалификации работников образовательного учреждения, реализующего основную образовательную программу, требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), а также занимаемым ими должностям, устанавливается при их аттестации.

Квалификация педагогических работников образовательных учреждений должна отражать: компетентность в соответствующих предметных областях знания и методах обучения; сформированность гуманистической позиции, позитивной направленности на педагогическую деятельность;

общую культуру, определяющую характер и стиль педагогической деятельности, влияющую на успешность педагогического общения и позицию педагога;

Федеральный проект «Школа Минпросвещения Российской Федерации»

Показатели (выборочно)

Магистральное направление «Знание»:

- Сетевая форма реализации общеобразовательных программ (наличие договора(-ов) о сетевой форме реализации общеобразовательных программ; наличие общеобразовательных программ, реализуемых в сетевой форме);

-Создание условий для профессионального развития и совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников

- Реализация учебных планов одного или нескольких профилей обучения, предоставление обучающимся возможности формирования индивидуальных учебных планов(критический показатель)

Магистральное направление «Учитель. Школьная команда»

- Развитие системы наставничества

- Наличие методических объединений / кафедр / методических советов учителей(критический показатель)

- Участие педагогов в конкурсном движении

- Использование единых подходов к штатному расписанию (количество административного персонала на контингент, узкие специалисты)

Магистральное направление «Образовательная среда»

-Использование федеральной государственной информационной системы Моя школа, в том числе верифицированного цифрового образовательного контента, при реализации основных общеобразовательных программ(критический показатель)

Региональный проект- Проект «Управление инновациями: внедрение технологии смешанного обучения в ОО», Приказ № 03-02-11 от 10.01.2023 «об утверждении проекта «Управление инновациями: внедрение технологии смешанного обучения в ОО» по сопровождению внедрения технологии смешанного обучения ее эффективной реализации школами Красноярского края»

Муниципальный проект- «Апробация инновационных моделей в сфере внедрения технологии смешанного обучения»- <https://ruobr24.ru/upravlenie-proektami/>

3. Актуальность темы

Из преподающих 51 педагога на данный момент:

первую категорию имеют – 47 % , высшую только 17%;

10% учителей в возрасте старше 60 лет, 17% педагогов имеют статус «молодого специалиста»,

11% педагогов пришли в коллектив из других школ за последние 3 года.

-В нашей школе, как и во всех школах России, имеется недостаток педагогических кадров. Не хватает учителей математики, физики, информатики, технологии, истории. И поэтому 60% этих же учителей имеют нагрузку более двух ставок, т.к. закрывают вакансии; 6 % педагогов внешних совместителей (учителя информатики).

-Школа размещается в трех зданиях, в связи с чем:

имеется трудность в профессиональном общении учителей, управлением и контролем за учебным процессом (молодым и вновь пришедшим учителя не хватает поддержки), теряется «единство действия» коллектива.

-За последние четыре года в школу не приходили молодые специалисты – предметники. В коллектив вливались только учителя начальных классов, которые получали переквалификацию и на данный момент закрывают вакантные места учителей: истории, русского языка и литературы, математики, географии.

К имеющимся трудностям и проблемам, через год добавятся следующие сложности: школа не сможет закрыть три ставки учителя математики (даже перегрузкой учителей), две ставки учителя физики (закончится действие договора «Земский учитель»), по две ставки учителя технологии и истории (пенсионный возраст). И это еще не учитывается, что молодые специалисты могут уволиться или уйти в декретный отпуск.

-На ряду с нехваткой учителей предметников, есть наоборот другая тенденция- сокращение детей дошкольного возраста, высвобождение учителей начальных классов- небольшой процент, но он есть.

При этом у школы, в лице административной команды, есть опыт:

- 1.Реализации педагогических, методических проектов, объединяющих весь коллектив.
2. Участие в федеральном проекте «Земский учитель».
- 3.Привлечение будущих молодых специалистов посредством целевого обучения.
- 4.Привлечение внешних совместителей – преподавание дисциплин как очном формате, так и в дистанционном.

Учитывая имеющийся опыт и проблемы есть необходимость в построении системной работы управления педагогическими кадрами – выстраивания «кадровой политики», для устойчивой работы и дальнейшего развития школы.

Проектные линии:

- 1.Закрытие педагогических вакансий в школе.
- 2.Сохранение и развитие педагогического потенциала.
- 3.Профориентационная работа.

4. Цель и задачи проекта

Цель: Организационно-управленческие действия для сохранения и развитие потенциала педагогических кадров и ликвидация вакансий учителей в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Ужурская средняя общеобразовательная школа №6 имени Героя Советского Союза Ю.Н.Петелина»

Задачи:

1. Составить прогноз перспективной потребности в педагогических кадрах с указанием возможных ресурсов закрытия возникающих вакансий.
2. Составить прогноз высвобождения учителей начальных классов с последующим планом их занятости.
- 3.Реализовать комплекс управленческих мер, мероприятий направленных на закрытие вакантных педагогических должностей.
- 4.Создать единое методическое пространство школы.
- 5.Организовать профессиональную ориентацию школьников через открытие психолого-педагогических классов в школе.

5. Ожидаемые результаты проекта и критерии их достижения

№	Задача	Планируемый результаты	Критерии их достижения
1	Составить прогноз перспективной потребности в педагогических кадрах с указанием возможных ресурсов закрытия возникающих вакансий.	Стратегический документ- План перспективной потребности в педагогических кадрах на 5 лет с указанием возможных ресурсов, шагов закрытия возникших вакансий.	Наличие Плана перспективной потребности в педагогических кадрах на 5 лет.
2	Составить прогноз высвобождения учителей начальных классов с последующим планом их занятости.	План высвобождения учителей начальных классов с последующей их занятостью.	Наличие Плана высвобождения учителей начальных классов с последующей их занятостью.
3	Реализовать комплекс управленческих мер, мероприятий направленных на закрытие вакантных педагогических должностей.	Договора с партнерами- ВУЗы, педагогические колледжи о взаимодействии: -переподготовка педагогов; -реализация дополнительной программы «Педкласс»; -сетевое взаимодействие по реализации программы профильного Педагогического класса; Планы совместной с ВУЗами и педагогическими профориентационной работы.	Наличие договора на сайте школы в разделе Педагогический класс договора о взаимодействии.
		Педагогические вакансии портале «Работа в России».	На портале «Работа в России» выставлены и постоянно обновляются имеющиеся вакансии.
		Студенты ВУЗов по целевому обучению от школы.	Не менее одного студента в год, поступивший по целевому договору.

		Учителя, победители федерального проекта «Земский учитель»	Новые учителя, поступившие в школу по федеральной программе Земский учитель.
		Молодые специалисты.	Молодые специалисты
		Высвобожденные учителя начальных классов имеют переподготовку по специальностям, находящихся на вакансии.	Все высвобожденные учителя начальных классов имеют переквалификацию по другой специальности и имеют учебную нагрузку не менее 1 ставки.
4	Создать единое методическое пространство школы.	<ul style="list-style-type: none"> -молодые и вновь пришедшие педагоги остаются в штате школы; -увеличилось число педагогов имеющих высшую категорию; - увеличилось число педагогов имеющих первую категорию, - в штате школы есть учителя с квалификационной категорией «педагог - наставник»; - выросло качество обученности обучающихся 	<ul style="list-style-type: none"> -95% молодых и вновь пришедших педагогов остались в штате школы; -35% педагогов имеют высшую категорию; -60% педагогов имеют первую категорию, - 3 педагога- наставника имеют квалификационную категорию «педагог - наставник»; - качества образования выросло на 10 %.
5	Организовать профессиональную ориентацию школьников через открытие психолого-педагогических классов в школе.	1.Открыт Педагогический профильный класс.	<p>1.Локальные акты открытия и работы Педагогического класса размещены на сайте школы в разделе Педагогический класс.</p> <p>2. В образовательной программе отражен профильный педагогический класс.</p>

		2.Ежегодно выпускники поступают в педагогические учебные организации.	Информация в Публичном отчете о 3-5 поступивших в педагогические учебные организации выпускника школы.
--	--	---	--

6. План реализации проекта

№	Проектная линия	Задачи проекта	Мероприятия	Сроки проведения	Ответственный исполнитель
1	Закрытие педагогических вакансий в школе.	Составить прогноз перспективной потребности в педагогических кадрах с указанием возможных ресурсов закрытия возникающих вакансий.	1.Сбор статистических данных для Прогноза./корректировка	До 15.09.2024/ежегодно в мае	Делопроизводитель
2.Административное совещание «составление прогноза перспективной потребности в педагогических кадрах»/корректировка			До 20.09.2024/ежегодно до 15.06	Директор	
			3.Индивидуальные переговоры с педагогами с уточнением данных.	До 30.09.2024 /ежегодно до начала отпуска сотрудников	Заместители директора
			4.Административное совещание «перспективный план возможного «закрытия» вакансий»/корректировка	01.10.2024 /ежегодно до 25.06	Директор
			5. Административное совещание «Составление плана переподготовки кадров»/корректировка	До 10.10.2024 /до 01.07	Заместитель директора
2		Составить прогноз высвобождения учителей	1.Административное совещание «прогноз высвобождения учителей начальных классов»	21.09.2024	Директор

		начальных классов с последующим планом их занятости.	2. Индивидуальные переговоры с педагогами по определению последующей занятости. 3. Административное совещание «план занятости высвобожденных педагогов» 4. Составление плана переподготовки кадров	С 21.09.2024 по 30.09.2024 01.10.2024 До 10.10.2024	Директор Директор Заместитель директора
3		Реализовать комплекс управленческих мер, мероприятий направленных на закрытие вакантных педагогических должностей.	1.Административная планерка «определение круга потенциальных партнеров проекта» 2.Переговоры с потенциальными партнерами 3.Заключение договоров о переквалификации педагогов. 4.Контроль за переподготовкой педагогов – собеседование, просмотр промежуточных материалов, практических работ. 5.Встречи директора школы с выпускниками педагогических университетов. 6.Постоянная работа на портале «Работа в России»- работа с вакансиями, целевое обучение.	28.08.2024 До 10.09.2024 По мере необходимости и Каждые две недели Ежегодно по договоренности Контроль каждый понедельник	Директор Директор Директор Заместитель директора по УВР Директор Директор
4	Сохранение и развитие педагогического потенциала.	Создать единое методическое пространство школы.	1.Мозговой штурм административной команды «Проектная идея для разработки Проекта по созданию единого методического пространства школы» 2.Издание приказа о создании рабочей группы по разработке «Проекта по созданию единого методического пространства школы». 3.Заседания рабочей группы по разработке «Проекта по созданию единого методического пространства школы»- далее Проект.	16.08.2024 16.08.2024 с 16.08.2024 по 25.08.2024	Заместитель директора по УВР Директор Руководитель Проекта

			4.Педагогический совет по принятию «Проекта по созданию единого методического пространства школы». 5.Утверждение Проекта 6.Реализация Проекта	30.08.2024 30.08.2024 с 03.08.2024 по август 2024 г.	Директор Директор Руководитель Проекта
5	Профориентационная работа.	5.Организовать профессиональную ориентацию школьников через открытие психолого-педагогических классов в школе.	1.Заключение договоров о взаимодействии в рамках реализации Проекта «Педагогический класс», реализации образовательной программы профильного педагогического класса с партнерами - ВУЗами. 2.Совместные с партнерами он-лайн планерки по решению организационных вопросов. 3.Участие в вебинарах, организованных партнерами. 4.Разработка и реализация образовательного Проекта «Педагогический класс». 5.Проведение родительского собрания совместного с одиннадцатиклассниками на тему «Что такое целевое обучение, и как им воспользоваться»	До 05.09.2024 По мере возникновения вопросов По приглашению До 25.09.2024 Ежегодно до 15.11.2024	Директор Директор, куратор ППК Директор, куратор ППК Заместитель директора по УВР Директор

7. Эффекты / Критерии реализации проекта

Проект помогает систематизировать подход к решению проблемы с нехваткой педагогических кадров, простроить шаги с задумом на будущее, сделать процесс предсказуемым и управляемым. Этому способствует наличие Плана перспективной потребности в педагогических кадрах на 5 лет, выстроенное взаимодействие с партнёрами (Педагогические ВУЗы), системной работе на портале «Работа в России», профильные педагогические классы, участие школы в федеральной программе Земский учитель.

Проект предоставляет учителям возможность обмениваться опытом, изучать новые методики и технологии, что способствует их профессиональному развитию и повышению квалификации (-35% педагогов имеют высшую категорию);

-60% педагогов имеют первую категорию, - 3 педагога- наставника имеют квалификационную категорию «педагог - наставник»). Методическое объединение создаёт пространство, где учителя могут получить поддержку, понимание и обратную связь от коллег, что способствует снижению профессионального выгорания и повышению мотивации (-95% молодых и вновь пришедших педагогов остались в штате школы;-не менее 85% педагогов -участников остались Проекте и прошли все его этапы.

8. Мониторинг реализации проекта

№	Проектная линия	Задачи проекта	Мероприятия	Мониторинг реализации Проекта	Ответственный исполнитель	Индикаторы достижения
1	Закрытие педагогических вакансий в школе.	Составить прогноз перспективной потребности в педагогических кадрах с указанием возможных ресурсов закрытия возникающих вакансий.	1.Сбор статистических данных для Прогноза/корректировка 2.Административное совещание «составление прогноза перспективной потребности в педагогических кадрах»/корректировка 3.Индивидуальные переговоры с педагогами с уточнением данных. 4.Административное совещание «перспективный план возможного «закрытия» вакансий»/корректировка 5. Административное совещание «Составление плана переподготовки кадров»/корректировка	Учет (систематическое наблюдение за всеми процессами) Прогнозирование последствий сложившейся ситуации	Директор	Документ «Прогноз перспективной потребности в педагогических кадрах с планом ликвидации вакантных педагогических мест. Документ «План переподготовки кадров».
2		Составить прогноз высвобождения учителей начальных классов с последующим планом их занятости.	1.Административное совещание «прогноз высвобождения учителей начальных классов» 2. Индивидуальные переговоры с педагогами по определению последующей занятости. 3. Административное совещание «план занятости высвобожденных педагогов»	Учет (систематическое наблюдение за всеми процессами) Прогнозирование последствий сложившейся ситуации	Директор	Документ «прогноз высвобождения учителей начальных классов с планом занятости высвобожденных педагогов»

			4.Составление плана переподготовки кадров			
3		Реализовать комплекс управленческих мер, мероприятий направленных на закрытие вакантных педагогических должностей.	<p>1.Административная планерка «определение круга потенциальных партнеров проекта»</p> <p>2.Переговоры с потенциальными партнерами</p> <p>3.Заключение договоров о переквалификации педагогов.</p> <p>4.Встречи директора школы с выпускниками педагогических университетов.</p> <p>5.Постоянная работа на портале «Работа в России»- работа с вакансиями, целевое обучение.</p> <p>6.Контроль за переподготовкой педагогов – собеседование, просмотр промежуточных материалов, практических работ.</p>	<p>Учет (систематическое наблюдение за всеми процессами). Выявление отклонений от шагов и временных отрезков реализации проекта. Рефлексия на административных планерка по понедельникам.</p> <p>Контроль за переподготовкой педагогов – собеседование, просмотр промежуточных материалов, практических работ.</p>	Директор	<p>Договора с педагогическими вузами, колледжами.</p> <p>Выпускники ВУЗов-молодые педагоги школы. Договора о целевом обучении</p> <p>Дипломы о переподготовке педагогов.</p>
4	Сохранение и развитие педагогического потенциала.	Создать единое методическое пространство школы.	<p>1.Мозговой штурм административной команды «Проектная идея для разработки Проекта по созданию единого методического пространства школы»</p> <p>2.Издание приказа о создании рабочей группы по разработке «Проекта по созданию единого методического пространства школы».</p>	<p>Учет (систематическое наблюдение за всеми процессами). Выявление отклонений от шагов и временных отрезков реализации проекта.</p>	Директор	<p>Статистические, аналитические данные для Отчет по самообследованию, Публичному отчету.</p>

			<p>3.Заседания рабочей группы по разработке «Проекта по созданию единого методического пространства школы»- далее Проект.</p> <p>4.Педагогический совет по принятию «Проекта по созданию единого методического пространства школы».</p> <p>5.Утверждение Проекта</p> <p>6.Реализация Проекта</p>	<p>Рефлексия на административных планерка по понедельникам.</p> <p>Мониторинг информации на сайте</p>	<p>Заместитель директора</p>	<p>Отчет Ош-1</p> <p>Отчет ОУ -2</p>
5	Профориентационная работа.	5.Организовать профессиональную ориентацию школьников через открытие психолого-педагогических классов в школе.	<p>1.Заключение договоров о взаимодействии в рамках реализации Проекта «Педагогический класс», реализации образовательной программы профильного педагогического класса с партнерами - ВУЗами.</p> <p>2.Совместные с партнерами он-лайн планерки по решению организационных вопросов.</p> <p>3.Участие в вебинарах, организованных партнерами.</p> <p>4.Разработка и реализация образовательного Проекта «Педагогический класс».</p> <p>5.Проведение родительского собрания совместного с одиннадцатиклассниками на тему «Что такое целевое обучение, и как им воспользоваться»</p>	<p>Учет (систематическое наблюдение за всеми процессами). Выявление отклонений от шагов и временных отрезков реализации проекта.</p> <p>Рефлексия на административных планерка по понедельникам.</p> <p>Мониторинг информации на сайте</p>	<p>Директор</p> <p>Заместитель директора</p>	<p>Договор о взаимодействии в рамках реализации Проекта «Педагогический класс», реализации образовательной программы профильного педагогического класса с партнерами - ВУЗами.</p> <p>Информационные данные для публичного отчета «востребованность выпускников».</p> <p>Данные на сайте школы «ВУЗы» в которые поступили выпускники.</p>

9. Ресурсное обеспечение

Ресурсами Проекта являются:

- Административные кадры
- Педагогические кадры
- Муниципальный проект поддержки молодых специалистов
- Партнеры Проекта
- ФГИС «Работа в России»

-

Бюджет Проекта за три года реализации проекта:

№	Мероприятия / статьи затрат	Сумма	Источник финансирования
1.	Социальные выплаты молодым педагогам	50000,00 руб.* 3 чел. = 150000,00	бюджет Ужурского района
2.	Компенсация молодым педагогам за аренду жилья	5000,00руб.* 12мес.*3чел=180000,00	бюджет Ужурского района
3.	Выплата стипендии студентам по целевому договору	2024-2025 у.г.- 1*2500,00*12 =30000,00 2025-2026 уч.г.- 2*2500,00*12=60000,00 2026-2027 уч.г.- 3*2500,00*12=90000,00 Итого -180000,00	бюджет Ужурского района
4.	Переподготовка педагогов	6 чел.*26000,00 =156000,00	Бюджет школы - краевые субвенции
5.	Командировки администрации	13500, 00	Бюджет школы - краевые субвенции
Итого		679500,00	
Материальные затраты Подпроекта «Смешанное обучение как способ трансформации стиля педагога»			
5	Проведение дня открытых дверей Смешанного обучения: Баннеры Распечатка методических материалов для гостей – педагогов	17000,00 10000,00*3 года=30000,00	Бюджет школы - краевые субвенции
6	Выплаты стимулирующего характера Педагогам наставникам	От 1500,00 до 5000, 00 каждому педагогу, в зависимости от стоимости балла – 7 человек- 35000,00 руб.*36 мес=1260000,00	ФОТ
7	Материальное стимулирование за призерство в конкурсах	От 1500,00 до 5000, 00 каждому педагогу, в зависимости от стоимости балла, итого 15000,00*36 мес=540000,00	ФОТ

8	Грамоты и дипломы за участие в конкурсах	20000,00*3 года=60000,00	Бюджет школы - краевые субвенции
Итого по подпроекту: 1907000,00 руб.			
Материальные затраты Подпроекта «Педагогический класс»			
9	Элементы формы обучающихся педагогического класса	60 чел.*1500,00=90000,00	Грантовые средства местного бюджета
10	Транспортные расходы выезда обучающихся Педагогического класса на экскурсии в Педагогический университет	Две поездки: аренда автобуса – 2*45600,00=91200,00	внебюджет
11	Печатная продукция (грамоты, дипломы, сертификаты)	15000,00	Бюджет школы - краевые субвенции
Итого по Подпроекту:			196200,00 руб.
Всего по Проекту: 2782700,00 руб.			

10. Основные риски проекта и пути их минимизации

Сам проект направлен на ликвидацию рисков «отсутствие педагогических кадров».

1. Но есть риск, что даже ресурсов Партнеров, ресурсов федеральных проектов, возможной переподготовки кадров будет недостаточно, чтобы закрыть потребности в учителях математики и физики (острая нехватка данных учителей в России).

Возможные пути решения: перегрузка имеющихся кадров, ресурс дистанционного обучения, привлечение на договорных условиях внешних совместителей.

2. Целевое обучение может остаться не востребованным.

Возможные пути решения: увеличение социальных гарантий при заключении Договора о целевом обучении.

3. Не реализация Подпроектов в полном объеме - создание системы контроля реализации Подпроектов

