

<b>Целевой проект (подпрограмма) «Учитель. Школьная команда»</b>	
<b>Цель</b>	<i>Поддержка учительства, постоянное профессиональное развитие, в том числе на основе адресного методического сопровождения</i>
<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование «внутренней» мотивации педагогов к профессиональному саморазвитию, освоение педагогами центра образования инновационных способов и методов обучения и воспитания обучающихся.</li> <li>2. Обеспечение образовательной организации на 100% высококвалифицированными педагогическими кадрами.</li> <li>3. Создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры педагогических работников центра образования.</li> <li>4. Развитие внутришкольной системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.</li> <li>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.</li> <li>6. Повышение квалификации управленческой команды центра образования и приведение штатного расписания в соответствие с потребностями образовательной системы школы.</li> <li>7. Создание на базе образовательной организации профессиональных сообществ, нацеленных на осуществление методической поддержки педагогов на уровнях центра образования, города, области.</li> <li>8. Эффективная реализация механизмов наставничества на основе утвержденной министерством образования Тульской области региональной модели института наставничества педагогических работников.</li> <li>9. Стимулирование участия педагогических работников в профессиональных конкурсах и иных мероприятиях по обмену передовым педагогическим опытом</li> </ol>
<b>Основные принципы реализации проекта</b>	<p>Основными принципами проекта являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров центра образования;</li> <li>– системность и последовательность осуществления</li> </ul>

	<p>преемственности и непрерывности образования педагогических кадров центра образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– интеграция педагогической науки и практики;</li> <li>– дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров центра образования;</li> <li>– всеобщность, непрерывность, единство общей и профессиональной культуры;</li> <li>– индивидуализированность (адресность);</li> <li>– взаимосвязь и преемственность;</li> <li>– доступность;</li> <li>– вариативность.</li> </ul>
<p><b>Целевые индикаторы проекта</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Высокий показатель укомплектованности образовательной организации педагогическими кадрами.</i></li> <li>2. <i>Низкий показатель текучести кадров.</i></li> <li>3. <i>Увеличение количества трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в образовательной организации в течение трех лет.</i></li> <li>4. <i>Повышение образовательного уровня педагогических и руководящих кадров.</i></li> <li>5. <i>Повышение квалификационного уровня педагогических и руководящих кадров.</i></li> <li>6. <i>Увеличение числа педагогических работников, вовлеченных в инновационный процесс, экспериментальную, исследовательскую и диагностическую деятельность.</i></li> <li>7. <i>Увеличение числа педагогических работников, в отношении которых реализуется адресное методическое сопровождение.</i></li> <li>8. <i>Увеличение числа педагогических работников, принимающих участие в реализации программы «Наставничество».</i></li> <li>9. <i>Увеличение числа педагогических работников, принимающих участие в конкурсном движении</i></li> </ol>
<p><b>Ожидаемые результаты</b></p>	<p>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.</p> <p>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.</p>

	<p>Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов центра образования через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития центра образования.</p>
--	--

Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в центре образования.

### Значения целевых показателей реализации программы развития

№ п/п	Наименование показателя	Базовое значение на 1 января 2023 года	Период, год				
			2023	2024	2025	2026	2027
Подпрограмма (Целевой проект) «Учитель. Школьные команды»							
1	<i>Процент укомплектованности ОО педагогическими кадрами</i>	100	100	100	100	100	100
2	<i>Процент текучести кадров</i>	2	0	0	0	0	0
3	<i>Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в ОО в течение трех лет</i>	4	4	6	7	7	8
4	<i>Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по профилю преподаваемого предмета за последние 3 года</i>	91	93	95	97	100	100
5	<i>Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории</i>	73	73	75	78	80	82
6	<i>Количество педагогических работников, вовлеченных в инновационный процесс, экспериментальную, исследовательскую и диагностическую деятельность</i>	25	32	39	43	50	55
7	<i>Количество педагогических работников, в отношении которых реализуется адресное методическое сопровождение</i>	3	4	5	8	10	12

№ п/п	Наименование показателя	Базовое значение на 1 января 2023 года	Период, год				
			2023	2024	2025	2026	2027
Подпрограмма (Целевой проект) «Учитель. Школьные команды»							
8	<i>Количество педагогических работников, принимающих участие в реализации программы «Наставничество»</i>	5	6	7	8	9	10
9	<i>Количество педагогических работников, принимающих участие в конкурсном движении</i>	2	4	6	8	10	12

**План мероприятий реализации проекта (подпрограммы)**

№ 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	Специалист по кадрам	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	Создание базы данных о потребности в педагогических и иных кадрах при решении вопросов развития школы и модернизации образовательного пространства	+	+	+	+	+
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	+	+	+	+	+

		В соответствии с требованиями действующих нормативных актов		Доля управленцев, у которых приведены в соответствие должностные инструкции и трудовые договоры	100	100	100	100	100
4	Мониторинг соответствия штатного расписания ОО «единому» штатному расписанию	август	Специалист по кадрам	Количество штатных единиц в ОО, соответствующих «единому» штатному расписанию	100	100	100	100	100
5	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	Юрисконсульт	Наличие пакета скорректированных нормативных документов по работе с кадрами	частично	частично	полностью сформирован	полностью сформирован	полностью сформирован

6	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	+	+	+	+	+
		В соответствии с дорожной картой	Директор	Доля управленческих работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам	100	100	100	100	100
		В соответствии с дорожной картой	Директор	Доля управленческих работников, повысивших свою квалификацию по программам из федерального реестра	29	100	100	100	100
7	Формирование и исполнение дорожной карты по повышению профессиональных компетенций педагогических работников, в т.ч. по дополнительным профессиональным программам	Январь 2023, ежегодно в мае	Зам. директора по НМР	Исполнение в полном объеме дорожной карты по повышению профессиональных компетенций педагогических работников	Частично	Полностью	Полностью	Полностью	Полностью
		Ежегодно в мае	Зам. директора по НМР	Доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным про-	5	30	40	45	50



			граммам					
	Ежегодно в мае	Зам. ди- ректора по НМР	Доля педагогиче- ских работников, повысивших свою квалификацию по программам из фе- дерального реестра	66	70	90	95	100
	Ежегодно в мае	Зам. ди- ректора по НМР	Доля педагогиче- ских работников, прошедших повы- шение квалифика- ции по профилю преподаваемого учебного предмета за последние три года, от общего числа учителей	93	95	97	100	100
	Ежегодно в мае	Зам. ди- ректора по НМР	Доля педагогиче- ских работников, для которых были составлены инди- видуальные обра- зовательные мар- шруты (ИОМ)	80	84	91	95	100
	Ежегодно в мае	Зам. ди- ректора по НМР	Доля педагогиче- ских работников, исполнивших ИОМ на 100%	68	73	80	84	91
	Ежегодно в мае	Зам. ди- ректора по НМР	Доля педагогиче- ских работников, прошедших ПК по наставничеству	7	11	14	16	20

		Ежегодно в мае	Зам. директора по НМР	Доля педагогических работников, прошедших ПК по наставничеству, аттестованных по квалификационной категории «педагог-наставник»	0	7	11	14	16
8	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 кадровых резерв управленческой команды школы	0	20	40	40	40
9	Создание и развитие внутришкольных объединений педагогических работников (творческие группы, методические объединения, кафедры и т.д.)	Ежегодно в сентябре	Заместитель директора по УВР	Количество внутришкольных объединений педагогических работников, деятельность которых регламентируется внутренними локальными актами	8	9	9	10	10
		Ежегодно в мае	Заместитель директора по УВР	Доля педагогов, принимающих участие в общественных объединениях на муниципальном уровне	86	89	93	98	100

		Ежегодно в мае	Заместитель директора по УВР	Количество педагогов, являющихся действующими членами Ассоциации по содействию развитию региональной системы образования Тульской области и иных профессиональных сообществ на региональном, всероссийском и международном уровнях	8	10	12	15	20
10	Организация участия педагогов в проведении оценочных процедур	Ежегодно в мае	Заместитель директора по УВР	Доля педагогических работников, прошедших оценку компетенций по модели I-SMART skills	14	20	30	40	50
		Ежегодно в мае	Заместитель директора по УВР	Доля педагогических работников, прошедших оценку компетенций по иным программам	7	20	30	40	50
11	Формирование банка лучших практик образовательной организации и их представление на различном уровне	Ежегодно в мае	Заместитель директора по НМР	Количество практиков, получивших общественное признание	1	2	2	3	3
		Ежегодно в мае	Заместитель директора по НМР	Доля педагогических работников, принявших участие в представлении	48	52	57	61	64

				инновационной деятельности (программах стажировок, инновационных площадок)					
12	Организация работы по методическому сопровождению добровольной аттестации	Ежегодно в мае	Зам. директора по УВР	Количество педагогических работников, повысивших свой квалификационный уровень, добровольная аттестация (первая или высшая)	2	2	2	2	2
		Ежегодно в мае	Зам. директора по УВР	Доля педработников, повысивших квалификационный уровень, от запланированного (за год)	100	100	100	100	100
13	Заключение договоров с ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО» и другими организациями о повышении квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников	По плану ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО»	Зам. директора по НМР	Количество договоров о повышении квалификации, соответствующих актуальному плану-графику	1	1	1	1	1
14	Разработка и исполнение мероприятий по реализации модели наставничества в образовательной организации	2023	Зам. директора по УВР	Исполнение в полном объеме дорожной карты по реализации модели наставничества в образовательной организации	+	+	+	+	+

		Ежегодно в сентябре	Зам. директора по УВР	Количество молодых педагогов, за которыми закреплены наставники-специалисты	2				
		Ежегодно в сентябре	Зам. директора по УВР	Количество направляемых иных категорий, за которыми закреплены наставники-специалисты	0	3	3	3	3
		Ежегодно в сентябре	Зам. директора по УВР	Количество наставников-специалистов	1	3	3	3	3
		Ежегодно в сентябре	Зам. директора по УВР	Количество старших наставников, в соответствии с приказом министерства образования Тульской области	4	4	4	4	4
		Ежегодно в сентябре	Зам. директора по УВР	Количество ведущих наставников, в соответствии с приказом министерства образования Тульской области	2	2	2	2	2
15	Разработка и реализация комплекса мероприятий по делегированию педагогических работников для участия в конкурсах на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях	ежегодно	Зам. директора по УВР, зам директора по НМР	Исполнение в полном объеме комплекса мероприятий по делегированию педагогических работников для участия в конкурсах на муниципальном, регио-	+	+	+	+	+

				нальном и всероссийском уровнях					
		Ежегодно в мае	Зам. директора по УВР, зам директора по НМР	Количество педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном уровне	1	2	3	3	4
		Ежегодно в мае	Зам. директора по УВР, зам директора по НМР	Количество педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства на региональном уровне	0	1	2	2	2
		Ежегодно в мае	Зам. директора по УВР, зам директора по НМР	Количество педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства на всероссийском уровне	0	1	1	1	1
		Ежегодно в мае	Зам. директора по УВР, зам директора по НМР	Количество педагогов, принявших участие в качестве наставников в подготовке конкурсантов	1	2	3	3	4
		Ежегодно в мае	Директор	Доля педагогических работников, получивших стимулирующие выплаты в рамках конкурсного движения	100	100	100	100	100

16	Организация и проведение внутришкольных конкурсов профессионального мастерства для педагогических работников	Ежегодно, по плану	Зам. директора по УВР, зам директора по НМР	Количество внутришкольных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников	0	1	2	2	2
----	--	--------------------	---	--	---	---	---	---	---