

Целевой проект (подпрограмма) «Учитель. Школьная команда»	
Цель	Поддержка учительства, постоянное профессиональное развитие, в том числе на основе адресного методического сопровождения
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование «внутренней» мотивации педагогов к профессиональному саморазвитию, освоение педагогами центра образования инновационных способов и методов обучения и воспитания обучающихся. 2. Обеспечение образовательной организации на 100% высококвалифицированными педагогическими кадрами. 3. Создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры педагогических работников центра образования. 4. Развитие внутришкольной системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. 5. Оптимизация штатного расписания с учетом решения задач по обеспечению повышения качества образовательного процесса, социального заказа центра образования, внедрение разработанных единых подходов к формированию штатного расписания. 6. Повышение квалификации управленческой команды центра образования и приведение штатного расписания в соответствие с потребностями образовательной системы школы. 7. Создание на базе образовательной организации профессиональных сообществ, нацеленных на осуществление методической поддержки педагогов на ОО 8. Эффективная реализация механизмов наставничества на основе утвержденной региональной модели института наставничества педагогических работников. 9. Стимулирование участия педагогических работников в профессиональных конкурсах и иных мероприятиях по обмену передовым педагогическим опытом

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

Ожидаемые результаты

- 1.Создание условий, обеспечивающих личностный рост педагогов.
2. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов.
- 3.Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях Федеральных образовательных стандартов.
- 4.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.
- 5.Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития МАОУ «Ванзетурская СОШ»
- 6.Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в школе.

Значения целевых показателей реализации программы развития

№ п/п	Наименование показателя	Базовое значение на 1 января 2023 года	2023	2024	2025
1	Процент укомплектованности педагогическими кадрами	100	100	100	100
2	Процент текучести кадров	1	0	0	0
3	Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в течение трех лет	1	0	0	1
4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по профилю преподаваемого предмета за последние 3 года	100	100	100	100
5	Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории	61%	63%	65%	67%
6	Количество педагогических работников, вовлеченных в инновационный процесс, экспериментальную, исследовательскую и диагностическую деятельность	7	10	14	18

7	Количество педагогических работников, в отношении которых реализуется адресное методическое сопровождение	1	1	1	1
8	Количество педагогических работников, принимающих участие в реализации программы «Наставничество»	4	4	4	4
9	Количество педагогических работников, принимающих участие в конкурсном движении	4	4	4	4

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 ко количественного и качественного состава педагогических работников	Ежегодно в сентяб ре	Специалист по кадрам	Создан банк дан ных по педагогиче-ским кадрам, про-водится работа по его дополнению и корректировке	+	+	+	+	+
2	Анализ потребности в ведении новых штатных единиц	Ежегодно в сентяб- ре	Директор	Создание базы данных о потреб ности в педагогических и иных кадрах при решении вопросов развития школы и модернизации образовательного пространства	+	+	+	+	+

J'	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 00 «единому» штатному расписанию	август	Специалист по кадрам	Количество штатных единиц в 00, соответствующих «единому» штатному расписанию	100	100	100	100	100

5	<p>Разработка и оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование штатного расписания; - положение о наставничестве; - 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	полностью сформирован	полностью сформирован	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	100 %	100	100	100	100

				из дерального реестра					
7	Формирование и исполнение дорожной карты по повышению профессиональных компе- тенций педагогических работников, в т.ч. по дополнительным профессиональным про- граммам	Январь 2023 ежегодн о в мае	метод ист	Исполнение в пол ном объеме дорожной карты по по вышению профес сиональных компе тенций педагогиче ских работников	Полн остью	Полн о стью ю	Полн о стью ю	Полн о стью	Полн о стью ю
		Ежегодн о в мае	метод ист	Доля педагогических работников, прошедших обучение по дополни- тельным профессиональн ым про-	2	2	2	2	2

			граммам					
	Ежегодно в мае	методист	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по программам	1	1	1	1	1
	Ежегодно в мае	методист	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по профилю преподаваемого учебного предмета за последние три года, от общего числа учителей	100	100	100	100	100
		методист	Доля педагогических работников,					

		Ежегодно в мае		для которых были составлены индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ)	80	84	91	93	95
		Ежегодно в мае	методист	Доля педагогических работников, исполнивших ИОМ на 100%	68	73	80	85	90
		Ежегодно в мае	методист	Доля педагогических работников, прошедших ПК по наставничеству	1	1	1	1	1

		Ежегодно в мае	методист	Доля педагогических работников, прошедших ПК по наставничеству, аттестованных по квалификационной категории «педагог-наставник»	0	0	1	1	1
8	Формирование кадрового резерва и его профессиональное развитие	Ежегодно в мае	Директор	Исполнение в полном объеме дорожной карты по формированию кадрового резерва	полностью	полностью	полностью	полностью	полностью
		Ежегодно в мае	Директор	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, вошедших в кадровый резерв управленческой команды школы	0	0	1	1	1

9	Создание и развитие внутри- школьных объединений педагогических работников (твор- ческие группы, методические объединения, кафедры и т.д.)	Ежегодн о в сентяб- ре	Метод ист	Количество внут- ришкольных обье- динений педагоги- ческих работников, деятельность которых регламентиру- ется внутренними локал ьными актами	3	3	3	3	3
		Ежегодн о в мае	Метод ист	Доля педагогов, принимающих участие в общественных объединениях на муниципальном уровне	10 0	100	10 0	10 0	100

10	Организация участия педагогов в проведении оценочных процедур	Ежегодно в мае	Заместитель директора по УВР	Доля педагогических работников, прошедших оценку компетенций по иным программам	0	0	1	1	1
11	Формирование банка лучших практик образовательной организации и их представление на различном уровне	Ежегодно в мае	Методист	Количество практик, получивших общественное признание	0	0	1	1	1
		Ежегодно в мае	Методист	Доля педагогических работников, принявших участие в представлении	10 %	15	20	25	27

				инновационной деятельности (программах стажировок, инновационных площадок)					
12	Организация работы по методическому сопровождению добровольной аттестации	Ежегодно в мае	Методист	Количество педагогических работников, повысивших свой квалификационный уровень, добровольная аттестация (первая или высшая)	1	1	2		
		Ежегодно в мае	Методист	Доля педагогов, повысивших квалификационный уровень, от запланированного (за год)	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»	Методист	Количество договоров о повышении квалификации, соответствующих актуальному плану-графику	2	2	2		
14	Разработка и исполнение мероприятий по реализации модели наставничества в образовательной организации	2023	Методист	Исполнение в полном объеме дорожной карты по реализации модели наставничества в образовательной организации	+	+	+	+	+

		Ежегодно в сентябре	методист	Количество молодых педагогов, за которыми закреплены наставники-специалисты	1	1	1		
		Ежегодно в сентябре	методист	Количество наставляемых иных категорий, за которыми закреплены наставники-специалисты	1	1	1		
		Ежегодно в сентябре	методист	Количество наставников-специалистов	4	4	4		
		Ежегодно в сентябре	Методист	Количество старших наставников	0	0	1		

		Ежегод но в сентяб- ре	Мето дист	Количество веду- щих наставников	0	0	1		
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, методист	Исполнение в полном объеме комплекса мероприятий по делегированию педагогических работников для участия в конкурсах на муниципальном, регио-	+	+	+	+	+

				нальном и всерос- сийском уровнях					
		Ежегод но в мае	Зам. ди- ректора по УВР, методи- ст	Количество педаго- гов, принявших участие в конкур- сах профессио- нального мастерст- ва на муниципаль- ном уровне	1	1	1		
		Ежегод но в мае	Зам. ди- ректор а по УВР, метод ист	Количество педаго- гов, принявших участие в конкур- сах профессио- нального мастерст - ва на региональном уровне	0	0	0		
		Ежегод но в мае	Зам. ди- ректора по УВР, методис- т	Количество педаго- гов, принявших участие в конкур- сах	0	1	1	1	1

		профессионального мастерства на всероссийском уровне					
Ежегодно в мае	Зам. директора по УВР, методисты	Количество педагогов, принявших участие в качестве наставников в подготовке конкурсантов	4	4	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, методист	Количество внутришкольных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников	2	2	2	2	2
----	--	--------------------	---------------------------------	--	---	---	---	---	---