

Целевой проект (подпрограмма) «Учитель. Школьная команда»	
Цель	<i>Поддержка учительства, постоянное профессиональное развитие, в том числе на основе адресного методического сопровождения</i>
Задачи	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 уровнях центра образования, города, области. 8. Эффективная реализация механизмов наставничества на основе утвержденной министерством образования Тульской области 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	Основными принципами проекта являются: – целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров центра образования; – системность и последовательность осуществления

	преемственности и непрерывности образования педагогических кадров центра образования; – интеграция педагогической науки и практики; – дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров центра образования; – всеобщность, непрерывность, единство общей и профессиональной культуры; – индивидуализированность (адресность); – взаимосвязь и преемственность; – доступность; – вариативность.
Целевые индикаторы проекта	1. Высокий показатель укомплектованности образовательной организации педагогическими кадрами. 2. Низкий показатель текучести кадров. 3. Увеличение количества трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в образовательной организации в течение трех лет. 4. Повышение образовательного уровня педагогических и руководящих кадров. 5. Повышение квалификационного уровня педагогических и руководящих кадров. 6. Увеличение числа педагогических работников, вовлеченных в инновационный процесс, экспериментальную, исследовательскую и диагностическую деятельность. 7. Увеличение числа педагогических работников, в отношении которых реализуется адресное методическое сопровождение. 8. Увеличение числа педагогических работников, принимающих участие в реализации программы «Наставничество». 9. Увеличение числа педагогических работников, принимающих участие в конкурсном движении
Ожидаемые результаты	Создание условий, обеспечивающих личностный рост педагогов. Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях Федеральных образовательных стандартов. Развитие кадрового потенциала школьной команды как носителя духовных и нравственных ценностей, обеспечивающего повышение качества образования и формирование выпускника центра образования в соответствии с определенной моделью.

	Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов центра образования через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития центра образования. 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	Процент укомплектованности ОО педагогическими кадрами	100	100	100	100	100	100
2	Процент текучести кадров	2	0	0	0	0	0
3	Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в ОО в течение трех лет	4	4	6	7	7	8
4	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по профилю преподаваемого предмета за последние 3 года	91	93	95	97	100	100
5	Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории	73	73	75	78	80	82
6	Количество педагогических работников, вовлеченных в инновационный процесс, экспериментальную, исследовательскую и диагностическую деятельность	25	32	39	43	50	55
7	Количество педагогических работников, в отношении которых реализуется адресное методическое сопровождение	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	Количество педагогических работников, принимающих участие в реализации программы «Наставничество»	5	6	7	8	9	10
9	Количество педагогических работников, принимающих участие в конкурсном движении	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. ди- ректора по НМР	Доля педагогиче- ских работников, прошедших ПК по наставничеству, аттестованных по квалификационной категории «педа- гог-наставник»	0	7	11	14	16
8	Формирование кадрового ре- зерва и его профессиональное развитие	Ежегодно в мае	Директор	Исполнение в пол- ном объеме дорож- ной карты по фор- мированию кадро- вого резерва	час- тично	час- тично	полно- стью	полно- стью	полно- стью
		Ежегодно в мае	Директор	Доля педагогиче- ских работников в возрасте до 35 лет, вошедших в кадро- вых резерв управ- ленческой команды школы	0	20	40	40	40
9	Создание и развитие внутри- школьных объединений педа- гогических работников (твор- ческие группы, методические объединения, кафедры и т.д.)	Ежегодно в сентяб- ре	Замести- тель ди- ректора по УВР	Количество внут- ришкольных объе- динений педагоги- ческих работников, деятельность кото- рых регламентиру- ется внутренними локальными актами	8	9	9	10	10
		Ежегодно в мае	Замести- тель ди- ректора по УВР	Доля педагогов, принимающих уча- стие в обществен- ных 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 практик, 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 педагогов, 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 сентяб- ре	Зам. ди- ректора по УВР	Количество моло- дых педагогов, за которыми закреп- лены наставники- специалисты	2				
		Ежегодно в сентяб- ре	Зам. ди- ректора по УВР	Количество настав- ляемых иных кате- горий, за которыми закреплены настав- ники-специалисты	0	3	3	3	3
		Ежегодно в сентяб- ре	Зам. ди- ректора по УВР	Количество на- ставников- специалистов	1	3	3	3	3
		Ежегодно в сентяб- ре	Зам. ди- ректора по УВР	Количество стар- ших наставников, в соответствии с приказом мини- стерства образова- ния Тульской об- ласти	4	4	4	4	4
		Ежегодно в сентяб- ре	Зам. ди- ректора по УВР	Количество веду- щих наставников, в соответствие с приказом мини- стерства образова- ния Тульской об- ласти	2	2	2	2	2
15	Разработка и реализация ком- плекса мероприятий по делеги- рованию педагогических работ- ников для участия в конкурсах на муниципальном, региональ- ном и всероссийском уровнях	ежегодно	Зам. ди- ректора по УВР, зам ди- ректора по НМР	Исполнение в пол- ном объеме ком- плекса мероприя- тий по делегирова- нию педагогиче- ских работников для участия в кон- курсах на муници- пальном, 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
----	--	--------------------	---	--	---	---	---	---	---