

<b>Целевой проект (подпрограмма) «Учитель. Школьная команда»</b>	
<b>Цель</b>	<b>Поддержка учительства, постоянное профессиональное развитие, в том числе на основе адресного методического сопровождения</b>
<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование «внутренней» мотивации педагогов к профессиональному саморазвитию, освоение педагогами школы 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 работников 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 образовательного учреждения, внедрение разработанных единых подходов к формированию штатного расписания.</li> <li>6. Повышение квалификации управленческой команды школы 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 школы, района, 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</b>	<p>Основными принципами проекта являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом</li> </ul>

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

	<p>формирование выпускника школы в соответствии с определенной моделью.</p>
--	---

Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития школы.

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 декабря 2024 года	Период, год					
			2024	2025	2026	2027	2028	2029
Подпрограмма (Целевой проект) «Учитель. Школьные команды»								
1	<i>Процент укомплектованности ОО педагогическими кадрами</i>	100	100	100	100	100	100	100
2	<i>Процент текучести кадров</i>	0	0	0	0	0	0	0
3	<i>Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в ОО в течение трех лет</i>	0	0	0	1	1	1	
4	<i>Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по профилю преподаваемого предмета за последние 3 года</i>	100	100	100	100	100	100	100
5	<i>Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории</i>	75	80	80	80	80	80	80
6	<i>Количество педагогических работников, вовлеченных в инновационный процесс, экспериментальную, исследовательскую и диагностическую деятельность</i>	25	32	39	43	50	55	60
7	<i>Количество педагогических</i>	0	1	2	2	2	3	3

№ п/п	Наименование показателя	Базовое значение на 1 декабря 2024 года	Период, год					
			2024	2025	2026	2027	2028	2029
Подпрограмма (Целевой проект) «Учитель. Школьные команды»								
	<i>работников, в отношении которых реализуется адресное методическое сопровождение</i>							
8	<i>Количество педагогических работников, принимающих участие в реализации программы «Наставничество»</i>	3	3	3	3	3	4	4
9	<i>Количество педагогических работников, принимающих участие в конкурсном движении</i>	1	2	2	2	3	3	3

**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				
					2024/2025	2025/2026	2026/2027	2027/2028	2028/2029
1	Проведение мониторинга количественного и качественного состава педагогических работников	Ежегодно в сентябре	директор	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 норматив	директор	Наличие актуальных должностных инструкций по всем должностям из штатного расписания	+	+	+	+	+

		ными актами							
		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	директор	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)	2024	директор	Наличие пакета скорректированных нормативных документов по работе с кадрами	частично	частично	Полностью сформирован	Полностью сформирован	Полностью сформирован

	педагогических и руководящих работников; – положение о конкурсах профессионального мастерства; – положение об оплате труда; – иные								
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	30	100	100	100	100



7	Формирование и исполнение дорожной карты по повышению профессиональных компетенций педагогических работников, в т.ч. по дополнительным профессиональным программам	Январь 2025, ежегодно в мае	директор	Исполнение в полном объеме дорожной карты по повышению профессиональных компетенций педагогических работников	частично	полностью	полностью	полностью	полностью
ежегодно в мае		директор	Доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам	12	12	12	12	12	
ежегодно в мае		директор	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по программам из федерального реестра	66	70	90	95	100	
ежегодно в мае		директор	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по профилю преподаваемого учебного предмета	100	100	100	100	100	

				за последние три года, от общего числа учителей					
		ежегодно в мае	директор	Доля педагогических работников, для которых были составлены индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ)	70	70	80	90	100
		ежегодно в мае	директор	Доля педагогических работников, исполнивших ИОМ на 100%	60	60	70	80	91
		ежегодно в мае	директор	Доля педагогических работников, прошедших ПК по наставничеству	40	40	40	40	40
		ежегодно в мае	директор	Доля педагогических работников, прошедших ПК по наставничеству, аттестованных по квалификационной категории «педагог-наставник»	0	0	12	24	36
8	Формирование кадрового резерва и его профессиональное развитие	ежегодно в мае	директор	Исполнение в полном объеме дорожной карты по формированию	частично	частично	полностью	полностью	полностью

				кадрового резерва					
		ежегодно в мае	директор	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, вошедших в кадровых резерв управленческой команды школы	0	0	0	12	12
9	Создание и развитие внутришкольных объединений педагогических работников (творческие группы, методические объединения, кафедры и т.д.)	ежегодно в мае	Зам.директора по УВР	Количество внутришкольных объединений педагогических работников, деятельность которых регламентируется внутренними локальными актами	3	3	3	3	3
		ежегодно в мае	Зам.директора по УВР	Доля педагогов, принимающих участие в общественных объединениях на муниципальном уровне	75	75	100	100	100
		ежегодно в мае	Зам.директора по УВР	Количество педагогов, являющихся действующими членами Ассоциации по	0	1	1	1	1

				содействию развитию региональной системы образования Тульской области и иных профессиональных сообществ на региональном, всероссийском и международном уровнях					
10	Организация участия педагогов в проведении оценочных процедур	ежегодно в мае	Зам.директора по УВР	Доля педагогических работников, прошедших оценку компетенций по модели I-SMART skills	12	24	24	24	24
		ежегодно в мае	Зам.директора по УВР	Доля педагогических работников, прошедших оценку компетенций по иным программам	12	24	24	24	24
11	Формирование банка лучших практик образовательной организации и их представление на различном уровне	ежегодно в мае	Зам.директора по УВР	Количество практик, получивших общественное признание	1	2	2	2	2
		Ежегодно в мае	Зам.директора по УВР	Доля педагогических работников,	12	24	24	24	24

				принявших участие в представлении 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)	1	1	1	1	1
		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 УВР	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	2025	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	0	0	0	1	1
		Ежегодно в сентябре	Зам.директора по УВР	Количество наставляемых иных категорий, за которыми закреплены наставники-специалисты	1	1	1	1	1
		Ежегодно в сентябре	Зам.директора по УВР	Количество наставников-специалистов	1	1	1	1	1
		Ежегодно в сентябре	Зам.директора по УВР	Количество старших наставников, в соответствии с приказом министерства образования Тульской области	1	1	1	1	1
		Ежегодно в сентябре	Зам.директора по УВР	Количество ведущих наставников, в соответствии с	1	1	1	1	1

				приказом министерства образования Тульской области					
15	Разработка и реализация комплекса мероприятий по делегированию педагогических работников для участия в конкурсах на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях	Ежегодно	Зам. дирек тора по УВР	Исполнение в полном объеме комплекса мероприятий по делегированию педагогических работников для участия в конкурсах на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях	+	+	+	+	+
		Ежегодно в мае	Зам. дирек тора по УВР	Количество педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном уровне	1	1	1	1	2
		Ежегодно в мае	Зам. дирек тора по УВР	Количество педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства на региональном уровне	0	1	1	1	1
		Ежегодно в мае	Зам. дирек тора по УВР	Количество педагогов, принявших участие в конкурсах	0	1	1	1	1

				профессионального мастерства на всероссийском уровне					
		Ежегодно в мае	Зам.директора по УВР	Количество педагогов, принявших участие в качестве наставников в подготовке конкурсантов	0	1	1	1	2
		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	Количество внутришкольных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников	0	1	2	2	2