


 «Утверждаю»
 Директор МКОУ «Турагская СОШ»
 А.С. Касимов
 06. 11 2023г.

МКОУ «Турагская средняя общеобразовательная школа»
Целевой проект «Учитель. Школьная команда»

Цель	Развитие кадрового потенциала и профессионального роста педагогов через адресное методическое сопровождение
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение доступности качественного образования, непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров путем внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников. 2. Формирование внутренней мотивации педагогов к профессиональному саморазвитию 3. Развитие школьной системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников 4. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников с целью определения программ повышения квалификации 5. Стимулирование участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства и иных мероприятиях по обмену педагогическим опытом 6. Эффективная реализация системы наставничества педагогических работников
Основные принципы реализации проекта	Основными принципами проекта являются: <ul style="list-style-type: none"> - Деятельность в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогических кадров; - Последовательное осуществление преемственности и непрерывности образования педагогических кадров; - всеобщность, непрерывность, единство общей и профессиональной культуры - взаимосвязь и преемственность
Целевые индикаторы проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение уровня квалификации учителей - предметников 2. Повышение образовательного уровня педагогических работников 3. Увеличение числа педагогических работников, курсы повышения и диагностики педагогических компетенций 4. Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах
	Совершенствование педагогического мастерства на семинарах, научно-практических конференциях, в методических, психологических, педагогических изданиях, в том числе электронных <ol style="list-style-type: none"> 6. Увеличение числа педагогических работников, использующих инновационные образовательные технологии

Ожидаемые результаты	1. Доля педагогических работников, которым по итогам аттестации присвоена первая или высшая квалификационная категория до 50% 2. Удельный вес численности педагогических и руководящих работников ОУ прошедших в течение последних 3 лет повышение квалификации или профессиональную переподготовку в общей численности педагогических и руководящих не менее 100% 3. готовность учителей к обучению школьников для участия во Всероссийских исследованиях – 10%; не менее 80% педагогов работают по инновационным образовательным технологиям 4. более 50% педагогов имеют опыт предьявления собственного опыта на профессиональных мероприятиях 5. доля педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку квалификации не менее 20%
----------------------	--

Значения целевых показателей реализации программы развития

№	Наименование показателя	Базовое значение на 1 января 2024 года				
			2024	2025	2026	2027
1	Высокий процент укомплектованности школы педагогическими кадрами	90%	90%	100%	100%	100%
2	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию	10%	30%	35%	40%	50%
3	Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по программам из Федерального реестра дополнительных образовательных программ (по профилю преподаваемого предмета, функциональной грамотности, классному руководству, обновленному ФГОС)	90%	100%	100%	100%	100%
4	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональной компетенции	80	85	90	95	100
5	Доля педагогических работников, вовлеченных в инновационную, экспериментальную, диагностическую деятельность	20%	250%	27%	30%	40%
6	Доля педагогических работников, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе семинарах, научно-практических конференциях,	10%	15%	25%	30%	30%

План мероприятий реализации проекта «Учитель. Школьная команда»

№	Мероприятия в дорожную карту программы развития	Сроки	Ответственный	Показатели результативности	Реперные точки по годам реализации программы развития

					2024	2025	2026	2027
1	Мониторинг количественного и качественного состава педагогических работников	Сентябрь, ежегодно	Зам.директора по УВР,	Создан банк данных по педагогическим кадрам, проводится ежегодная корректировка банка данных	наличие	наличие	наличие	
2	Анализ потребности в ведении новых штатных единиц	Август, ежегодно	Директор,	База данных «Потребности в педагогических кадрах и техработников»	наличие	наличие	+	+
3	Изменения и конкретизация должностных инструкций.	По мере необходимости, в соответствии с действующими нормативными актами	Директор,	Наличие актуальных должностных инструкций согласно штатному расписанию	наличие	наличие	+	+
4	Мониторинг соответствия штатного расписания «единому» штатному расписанию	Август, ежегодно	Директор,	Количество штатных единиц в лицее, соответствующих «единому» штатному расписанию	100%	100%	100%	100%
5	Разработка, оформление и корректировка (при необходимости) пакета нормативных документов по работе с кадрами:	2024	Директор, зам.директора по УВР	Наличие пакета скорректированных нормативных документов	+	+	+	
6	Формирование и исполнение плана повышения профессиональной компетенции членов управленческой команды	В соответствии с планом, Май, ежегодно	Директор,	Доля членов управленческой команды, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам	80%	100%	100%	100%
				Доля членов управленческой команды, повысивших свою квалификацию по программам из Федерального реестра	100%	100%	100%	100%

7	Формирование и исполнение плана повышения профессиональной компетенции педагогических работников	В соответствии с планом Май, ежегодно	Зам.директора по УВР	Доля педагогических работников, повысивших квалификации по программам из федерального реестра	90%	100%	100%	100%
				Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по профилю преподаваемого учебного предмета за последние три года, от общего числа учителей	90%	100%	100%	
				Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по наставничеству	0	5%	5%	
8	Формирование банка лучших практик школы и их представление на муниципальном и региональном уровнях	Май, ежегодно	Зам. директора по УВР	Доля педагогических работников, принявших участие в представлении инновационной деятельности	0%	30%	35%	
9	Исполнение мероприятий по реализации модели наставничества в школе	Май, ежегодно	Зам. директора по УВР	Исполнение в полном объеме дорожной карты по реализации модели наставничества	100%	100%	100%	
				Количество молодых педагогов, за которыми закреплены наставники	9	9		
				Количество наставляемых, за которыми закреплены наставники	9	9		
				Количество наставников	9	9		

				Количество педагогических работников, принявших участие в конкурсах профмастерства на муниципальном уровне	1	1	1	1
--	--	--	--	--	---	---	---	---