

**Дорожная карта по реализации
комплексной Модели учительского роста
МАОУ «Лицей №4» г. Рязани
2018-2021 гг**

Комплексная модель учительского роста	МАОУ г. Рязани «Лицей №4»
Цель	- развитие учительского потенциала с учетом спецификации школы через реализацию принципов «зоны ближайшего развития», «сочетания индивидуальных и групповых форм профессионального развития», «мобильности обучения», стимулирования, тьюторского сопровождения профессионального развития педагогов
Задачи:	<ul style="list-style-type: none"> – сформировать эффективный кадровый потенциал и условия его дальнейшего обновления и развития; – разработать и реализовать эффективную модель непрерывного профессионального роста педагогических работников лицея с целью обновления компетенции педагогических кадров посредством создания эффективных механизмов мотивации педагогов к непрерывному профессиональному развитию, подготовки и переподготовки профессиональных кадров; – создать условия для профессионального, карьерного роста, улучшения социального статуса педагога; – разработать и реализовать систему стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов; – обеспечить методическое сопровождение педагогических работников лицея в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания; – активизировать внедрение современных педагогических и воспитательных технологий и методик (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных, системно-деятельностного подхода и т. д.) в процесс обучения; - развить корпоративную культуру, экономических стимулов и социальных гарантий с целью создания условий для наиболее полной самореализации работников, постоянного пополнения их знаний и профессионального роста.
Специфика образовательной организации	- специализированная школа со специализированными классами, в которой реализуются программы с углубленным и расширенным содержанием образования на всех ступенях обучения.
Категории участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала	<ul style="list-style-type: none"> – административно-управленческий персонал лицея; – руководители структурных подразделений методической службы (объединений, кафедр); – педагоги (в том числе учителя начального общего образования, учителя-предметники, педагог-психолог, классные руководители, педагоги дополнительного образования, педагог- библиотечарь), тьюторы; – административно-управленческий персонал и педагоги организаций-участников сетевого взаимодействия; – специалисты управления образования; – методисты муниципальной методической службы; – волонтеры

Функции участников мероприятий по укреплению кадрового потенциала

<p>Административно-управленческий персонал</p>	<ul style="list-style-type: none"> • управление развитием кадрового потенциала: повышение квалификации, профессиональных компетенций и др.; • обеспечение лица высококвалифицированными педагогическими кадрами; • создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры педагогов лица; • совершенствование открытого информационного пространства лица; • создание условий для сохранения и укрепления здоровья педагогических кадров; • поддержка, стимулирование и повышение статуса педагогических работников школы; социальная поддержка педагогических кадров; • развитие корпоративного потенциала лица.
<p>Руководители структурных подразделений методической службы, тьюторы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования; • организация постоянного мониторинга состояния кадрового обеспечения, необходимости новых организационных решений повышения квалификации и развития кадрового потенциала педагогов лица; • обновление структуры и содержания учебно-методической работы в условиях модернизации лица, с учетом основных направлений образовательной программы лица; • повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов через аттестацию на квалификационную категорию; • формирование потребности учителя в создании индивидуального образовательного маршрута карьерного роста; • создание условий для результативной работы в инновационном режиме; • стимулирование группового педагогического творчества и инициативы учителей.
<p>Педагоги</p>	<ul style="list-style-type: none"> • изучение, осмысление, обсуждение и, в конечном счете, усвоение (знание) программно-методических требований, приказов и инструкций органов образования, методических рекомендаций учреждений повышения квалификации и методических служб; • участие в профессиональном конкурсном движении, мероприятиях для работников образования; • выход на новый уровень организационной культуры, профессиональной культуры и компетенции; • овладение основами научного анализа собственного педагогического труда; • самоопределение, саморазвитие, самореализация, самосовершенствование; • формирование умений самопроектирования повышения своей квалификации; • трансляция накопленного передового педагогического опыта; • ориентация учителей на сотрудничество, ориентация на командную форму работы, распределение поручений в соответствии с индивидуальными склонностями и интересами учителей.
<p>Административно-управленческий персонал, педагоги организаций-участников сетевого взаимодей-</p>	<ul style="list-style-type: none"> • обучение педагогов новым образовательным технологиям через систему внутренней и внешней системы повышения квалификации и т.п. • совершенствование форм и методов научно-методической, психолого-педагогической и управленческой поддержки профессионально-личностного саморазвития педагогов; • расширение сетевого взаимодействия педагогов (обмен опытом) по вопросам профессионального саморазвития; • поддержка полезных инициатив, поощрение новаторства;

<p>ствия</p>	<ul style="list-style-type: none"> • консалтинговые услуги в рамках индивидуально ориентированного учебно-методического обеспечения, ориентированного на профессиональные потребности каждого педагога, создание условий для успешной реализации индивидуальной траектории его личностного роста; • создание экспериментальных лабораторий, авторских мастерских, а также других инновационных форм объединений педагогов по отдельным направлениям учебно-воспитательной и научно-методической работы, руководство, консультирование и координация их деятельности с целью разработки на их основе нового интеллектуального продукта в области содержания образования и методов его реализации; • осуществление издательской деятельности на основе использования интеллектуального продукта педагогических работников; • создание эффективного информационного обеспечения профессионального саморазвития педагогов.
<p>Ожидаемые результаты и риски внедрения модели учительского роста</p>	<p>Риски внедрения модели учительского роста:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Профессионально-личностные затруднения учителей при реализации данной программы. 2. Возникновение у учителей определенных затруднений при введении новых образовательных технологий обучения и воспитания, обусловленных сложившимися стереотипами в профессиональной деятельности. 3. Значительные временные затраты со стороны административно-управленческого персонала при разработке модели личностного роста учителя, несвоевременная коррекция реализуемой программы вследствие возрастания объема информации. 4. Недостаточное использование потенциала педагогического коллектива в инновационной деятельности вследствие ее многонаправленности. <p>В результате осуществления Программы предполагается реализация модели учительского роста, направленной на обеспечение лица высоко квалифицированными педагогическими кадрами, успешную деятельность и профессиональное развитие каждого педагога, включения его в инновационную деятельность по основным направлениям обновления образовательной среды лица как школы повышенного уровня, реализующей федеральные государственные образовательные стандарты НОО и ООО. В рамках реализации Программы ожидаются следующие достижения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - профессионально - личностный рост педагогов: до 95% высокий уровень психологической и технологической готовности учителей лица к педагогической деятельности в современных образовательных условиях; - высокий социальный уровень педагогических работников посредством стимулирования труда педагога от качества предоставляемых услуг-90%. - приток молодых специалистов, их закрепление в педагогическом коллективе лица – 30%. - оптимизированный возрастной состав педагогических кадров- 50%; - сохранение здоровья педагогов – 100%; - динамика аттестации педагогов на квалификационную категорию - до 90%; - эффективная система сетевого взаимодействия педагогов по вопросам профессионального саморазвития до 80%. - до 95% педагогов, вовлеченных в инновационную деятельность; - развитые партнерские отношения лица с образовательными учреждениями и организациями г. Рязани научной, инновационной, культурной, спортивной, художественной, творческой направленности, а также организациями, способствующими развитию институтов гражданского общества, участвующими на основе договоров о сотрудничестве в реализации интегрированных

программ лица – до 15;

- охват 100% педагогов непрерывным образованием, обеспечивающим их профессиональный рост, освоение современных образовательных технологий, инновационных способов и методов обучения и воспитания учащихся, знакомство с инновационным опытом в области предоставления качественного образования;
- насыщение открытой информационно-коммуникационной предметной среды лица за счет качественного использования специализированного, узконаправленного оборудования и прикладного программного обеспечения в образовательной деятельности, автоматизации документооборота в части решения административно-учебных задач, совершенствования механизма оценки качества образования на основе информационной открытости лица – до 100%;
- 100% удовлетворение запросов социума и повышение конкурентоспособности лица на образовательном пространстве Рязани путем формирования и укрепления его авторитета, общественной привлекательности, яркого имиджа.

Количественные и качественные показатели личностного учительского роста

№ п/п	целевой показатель (индикатор)	ед. изм.	базовое значение	планируемые значения целевых показателей (индикаторов) по годам реализации				
				2017	2018	2019	2020	2021
1	готовность педагогов к построению образовательной деятельности на основе инновационных технологий, системно-деятельностного подхода, с использованием современных здоровьесберегающих, информационно-коммуникационных технологий;	%	60	65	75	90	100	
2	включенность педагогов в активную профессионально-творческую, инновационную деятельность, имеющих возможность представлять свой опыт педагогической деятельности на профессиональных конкурсах, мероприятиях разного уровня для работников образования;	%	54	63	71	76	80	
3	педагоги, имеющие высшую и первую квалификационную категории, прошедшие повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку по современному содержанию образования и инновационным технологиям.	%	91,3 80,4	92 95	93 100	94 100	95 100	

Условия реализации модели учительского роста
Нормативно-правовые условия реализации модели учительского роста
Документальное обеспечение модели учительского роста в МАОУ «Лицей №4» г. Рязани

Локальная нормативная база внедрения модели учительского роста в МАОУ г. Рязани «Лицей №4»

Основными мерами правового регулирования на лицейском уровне являются следующие нормативно-правовые акты:

- Конституция Российской Федерации;
- Конвенция «О правах ребенка» (принята резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеей ООН от 20 ноября 1989 года);
- Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (утвержден приказом Минобрнауки РФ от 6 октября 2009 г. № 373,);
- Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (утв. приказом Минобрнауки РФ от 17 декабря 2010 г. № 1897;
- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 № 1662-р);
- Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов (утвержденная Президентом Российской Федерации 03.04.2012);
- Федеральная целевая программа развития образования «Развитие образования на 2013 – 2020 годы» (Распоряжение от 29 декабря 2014 года №2765-р);
- Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» (утверждена Президентом Российской Федерации 04.02.2010 г. № Пр-271);
- Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы СанПин 2.4.2.2821;
- Закон Рязанской области от 29.08.2013 № 42-ОЗ «Об образовании в Рязанской области»;
- Постановление Администрации города Рязани от 30 сентября 2013 г. N 4054 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования в городе Рязани» на 2014 - 2020 годы».
- Устав МАОУ города Рязани «Лицей №4»;
- Нормативно-правовая база МАОУ «Лицей №4» города Рязани, приказы директора лицея;
- Лицейские проекты.

**Сведения об основных мерах правового регулирования
в сфере реализации Программы развития лица (планируемых к разработке)**

п/п	Вид нормативно-правового акта	Основные положения нормативного правового акта	Ответственный исполнитель и соисполнители	Ожидаемые сроки принятия
1	Положение	Порядок посещения учебных занятий, внеклассных мероприятий, не предусмотренных учебным планом	Заместитель директора по учебной работе	Сентябрь-октябрь 2018
2	Положение	О фестивале открытых уроков	Заместитель директора по НМР работе	Февраль 2018
3	Положение	Положение о соотношении учебной и другой педагогической работы в пределах учебного года или рабочей недели	Директор Председатель Совета трудового коллектива	Август-сентябрь 2018
4	Положение	О сетевом взаимодействии профессионального сообщества педагогов лица и социальных партнеров	Заместитель директора по НМР работе	Сентябрь 2018
5	Положение	Об индивидуальной траектории развития учителя	Заместитель директора по НМР работе	Октябрь 2018
6	Положение	О рейтинге учителей по результатам работы по основным направлениям модернизации образования и приоритетного национального проекта «Наша новая школа».	Директор Зам. Директора по учебной работе	Январь 2019
7	Положение	Инструментарий для определения качеств труда учителя и качества образования	Директор Зам. Директора по учебной работе	Январь-март 2019
8	Договор	О сетевом взаимодействии с образовательными учреждениями социума	Заместитель директора по НМР работе	Октябрь 2018

Программа внедрения модели учительского роста в МАОУ «Лицей №4» г. Рязани

№	Этапы	Мероприятие	результат	Отчетная документация	Сроки	Ответственные
1	Этап осмысления и принятия типовой модели руководством и педагогическим коллективом лицея	1. Изучение нормативно-правовой базы национальной системы учительского роста (на различных уровнях).	Пакет нормативных документов, регламентирующих систему учительского роста на различных уровнях.	Пакет документов	август-сентябрь 2018	Административно-управленческий персонал Руководители структурных подразделений методической службы
		2. Формирование рабочей группы по разработке модели учительского роста на институциональном уровне.	Разработка пакета локальных актов лицея по внедрению модели учительского роста.	Положения Приказы по лицее	Август-октябрь 2018	Рабочая группа
		3. Разработка и внесение необходимых изменений в локальные акты по внедрению модели учительского роста в лицее.	Издание приказов по лицее, обеспечивающих внедрение модели учительского роста на институциональном уровне. Система профессионально-личностного учительского роста Программа внедрения модели профессионально-личностного роста	Издание приказов по лицее, обеспечивающих внедрение модели учительского роста на институциональном уровне. Модель профессионально-личностного учительского роста Комплексная программа План действий	август 2018	Административно-управленческий персонал Рабочая группа

2	Этап адаптации типовой модели к условиям (внешним и внутренним) лица	1. Создание экспертной группы, проблемных по внедрению модели учительского роста, включение в нее представителей государственно-общественного управления лицеем.	Экспертная группа Проблемные группы	Список экспертной группы Список проблемных групп Приказы по лицу, Протокол заседания Управляющего совета лица	сентябрь 2018	Административно-управленческий персонал Органы самоуправления и государственно-общественного управления лица
		2. Обсуждение модели, Программы и плана внедрения модели учительского роста в лицее.	Анализ. Сбор информации Корректировка Модели, Программы, Плана действий.	Пакет аналитических материалов	Октябрь, ноябрь 2018	Административно-управленческий персонал Органы самоуправления и государственно-общественного управления лица
		3. Планирование деятельности экспертной и рабочих групп	План действий	План действий	август 2018	Экспертная группа Рабочая группа
3	Этап разработки дорожной карты внедрения адаптированной модели и создания рабочей группы руководящих и педагогических работников по внедрению адаптированной модели.	1. Создание совета и рабочей группы по внедрению адаптированной модели учительского роста.	Совет и рабочая группа по внедрению адаптированной модели учительского роста.	Список совета и рабочей группы. Протоколы заседания Приказы по лицу		Административно-управленческий персонал Органы самоуправления и государственно-общественного управления лица
		2. Разработка дорожной карты внедрения адаптированной модели учительского роста.	Дорожная карта внедрения модели учительского роста.	Дорожная карта внедрения модели учительского роста. Приказ по лицу	Июнь-август 2018	Рабочая группа
4	Этап первичной реализации адаптированной модели, мониторинга достигаемых результатов и коррекции адаптированной модели.	1. Начало первичной реализации адаптированной модели учительского роста.	Пакет аналитических материалов	Аналитические справки	2018-2019	Административно-управленческий персонал Рабочая группа Экспертная группа Проблемные группы Тьютор

						Волонтеры
		2. Организация сетевого взаимодействия по вопросам внедрения модели учительского роста	Сетевое взаимодействие участников проекта	Мероприятия для педагогов лица и подшефной школы в рамках сетевого взаимодействия	постоянно	Административно-управленческий персонал Тьютор
		3. Организация учебы участников внедрения модели учительского роста.	Программы повышения профессиональной компетенции педагогов-участников проекта	Пакет методических материалов	По особому плану	Административно-управленческий персонал Тьютор Волонтеры
		4. Создание консультационного центра по проблемам внедрения модели учительского роста, привлечение тьютора, волонтеров.	Консультационный центр Тьютор	План работы консультационного центра	постоянно	Административно-управленческий персонал Руководители структурных подразделений методической службы, тьютор
		4. Мониторинг достигаемых результатов и коррекции модели учительского роста	Система мониторинга	Пакет материалов мониторинга и корректировки модели учительского роста	постоянно по плану	Административно-управленческий персонал

План внутреннего контроля внедрения модели учительского роста в образовательной организации

№	Мероприятие	результат	Отчетная документация	Сроки	Ответственные
1	Мониторинг эффективности профессиональной деятельности педагогических кадров и административно-управленческого персонала	Высокопрофессиональный педагогический коллектив лица	Пакет аналитических материалов План проведения мониторинга учительского роста на текущий учебный год	постоянно	Административно-управленческий персонал лица

2	Поиск и подбор персонала на вакантные должности в соответствии с требованиями к уровню квалификации и профессиональной компетенции кандидатов, к их личностным, профессионально важным психологическим и социальным качествам.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привлечение на работу опытных педагогов (стаж от 10 лет); 2. Наличие для кандидатов соответствующего образовательного ценза 3. Преимущественный прием сотрудников на постоянной основе. 	<p>План кадровой политики лицея Мониторинг результатов аттестации педагогов лицея на квалификационную категорию. Статистические данные</p>	постоянно	Административно-управленческий персонал лицея
3	Организация информационного и мониторингового сопровождение введения эффективного контракта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение разъяснительной работы в трудовом коллективе по введению эффективного контракта, проведение семинаров и др. 2. Организация сбора и предоставление информации о введении эффективного контракта в лицее 	Материалы мониторингового сопровождения введения эффективного контракта	постоянно	Административно-управленческий персонал лицея

Финансово-экономическая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации

№	этапы	Мероприятие	результат	Отчетная документация	Сроки	Ответственные
1	Модель финансирования внедрения модели учительского роста в лицее	Многоканальное финансирование: бюджетное и внебюджетное	Финансирования данной программы	Финансовая отчетность	постоянное	Директор Органы государственного управления лицея
2	План финансирования внедрения модели учительского роста в лицее	1. Разработка и участие в грантах в области образования. 2. Участие лицея в программах повышения квалификации педагогов лицея на различных уровнях 3. Финансирование целевых комплексных проектов лицея посредством привлечения внебюджетных средств, целевых пожертвований социальных партнеров.	Гранты Система повышения квалификации педагогов лицея на различных уровнях Реализация комплексных проектов лицея	Анализ и финансовая отчетность целевого использования внебюджетных средств План финансово-хозяйственной деятельности лицея	постоянно	Директор Органы государственного управления лицея
3	План контроля за реализацией Программы финансирования внедрения модели учительского роста в образовательной организации	Осуществление расчетов потребности всех протекающих в лицее процессов в ресурсах и условиях и отражение этой потребности в бюджете лицея и бюджетах ее подсистем (бюджет выступает в роли стандарта контроля)	Результаты анализа показателей деятельности МАОУ г. Рязани "Лицей № 4" Отчет о самообследовании лицея за прошедший период	Аналитическая справка	ежегодно	Директор Органы государственного управления лицея
		Комплекс организационно-контролирующих мер по выполнению всеми сотрудниками учреждения своих должностных обязанностей, соблюдению трудовой дисциплины.	1. План организационно-контролирующих мер по выполнению работниками лицея своих должностных обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины	1. Аналитические материалы о поддержке организационного порядка в учреждении. 2. Трудовой договор Правила внутреннего	ежегодно	Директор Органы государственного управления лицея

			2. Укрепление исполнительности, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины	трудового распорядка		Руководители структурных подразделений методической службы
Создание эффективной системы мотивации труда	Реализация механизма денежного вознаграждения.	Поощрение сотрудников за высокие результаты работы в форме благодарностей, грамот, благодарственных записей в трудовую книжку.	1. Повышение эффективности деятельности сотрудников. 2. Количественный рост работников, награжденных отраслевыми и государственными наградами. 3. Рост инновационной активности педагогических кадров. 4. Повышение доли участия педагогов в конкурсном движении	Пакет аналитических материалов Отчет о самообследовании	ежегодно	Директор Органы государственного управления лица
			Выдвижение кандидатуры работника на награждение отраслевыми и государственными наградами.	постоянно	Руководители структурных подразделений методической службы	

Материально-техническая обеспеченность модели учительского роста в образовательной организации

№	этапы	Мероприятие	результат	Отчетная документация	Сроки	Ответственные
1	Модель материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации	1. Укрепление материально-технической базы лица с целью создания современных условий для внедрения модели учительского роста 2. Мониторинг комфортности условий образовательного процесса.	До 100% оснащенности учебных кабинетов, спортивного зала, библиотеки лица 100% обеспечение доступа к электронным образовательным ресурсам, сети Интернет	Пакет аналитических материалов	постоянно	Административно-управленческий персонал Органы государственного управления лица
2	План материально-технического обеспечения внедрения модели	1. Анализ и сбор информации о состоянии материально-технической укомплектованно-	Эффективная система мониторинга	Пакет аналитических материалов	ежегодно	Административно-управленческий персонал

	учительского роста в лицее	сти учебных кабинетов. 2. Эффективность вложения бюджетных, и внебюджетных средств в укрепление материально-технического обеспечения образовательного процесса. 3. Мониторинг обеспечения современными мультимедийными образовательными программами и техническими средствами.	Материально-техническая укомплектованность учебных кабинетов – до 95%			
3	План контроля за реализацией Программы материально-технического обеспечения внедрения модели учительского роста в лицее	1. Мониторинг результатов работы по укреплению материально-технической базы лицея, выявление проблем, поиск путей решения 2. Разработка стандартов контроля (графиков занятости помещений школы, требований к оборудованию и учебным помещениям школы с учетом особенностей образовательного процесса, требований традиционного гигиенического подхода, связанных с правильным подбором дизайна и т.д.) 3. Оценка степени соответствия учебных помещений и дидактических средств выработанным стандартам контроля, анализ причин выявленных несоответствий и поиск путей их преодоления	Эффективная система мониторинга Лицейские стандарты контроля по обеспечению МТБ лицея Соответствие учебных помещений лицейским стандартам контроля.	Пакет аналитических материалов Положение о лицейских стандартах контроля по обеспечению МТБ лицея Аналитические материалы	По особому плану 2017 ежегодно	Административно-управленческий персонал Административно-управленческий персонал Административно-управленческий персонал

Организационно-кадровое обеспечение

Модель организационно-кадрового обеспечения внедрения модели учительского роста в образовательной организации

Оптимизация системы профессионального и личностного роста педагогических работников лицея, ориентированных на инновации и саморазвитие.

Целевые показатели (индикаторы):

- доля учителей, имеющих высшую и первую квалификационную категории, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку по современному содержанию образования и инновационным технологиям;
- доля педагогов, готовых к построению образовательной деятельности на основе инновационных технологий, системно-деятельностного подхода, с использованием современных здоровьесберегающих, информационно-коммуникационных технологий;
- доля педагогов, включенных в активную профессионально-творческую, инновационную деятельность, имеющих возможность представлять свой опыт педагогической деятельности на профессиональных конкурсах, мероприятиях разного уровня для работников образования.

План развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста в лицее

№	Направление деятельности	Мероприятие	Результат	Отчетная документация	Сроки	Ответственные
	Создание правовых, организационных условий для роста общекультурной компетентности педагога и его профессионального роста	1. Совершенствование нормативно-правовой базы лицея с целью обеспечения стабильных, устойчивых условий для профессионально-личностного роста лицейского учителя 2. Создание условий для самореализации педагогов лицея через участие в предметных комиссиях, экспертных группах, жюри, конкурсы профессионального мастерства, педагогические мастерские, мастер-классы, педагогические советы и другое 3. Формирование у педагогов общекультурной компетенции посредством предоставления каждому педагогу возможности участия в	Обновление педагогических кадров, обеспечение условий для их профессионального роста, освоения каждым педагогом лицея современных образовательных технологий, инновационных способов и методов обучения и воспитания учащихся, передового опыта в области предоставления качественного образования.	Пакет аналитических материалов	постоянно	Административно-управленческий персонал Органы государственного общественного управления лицея Руководители структурных подразделений методической службы.

		сетевом профессиональном взаимодействии (интернет-педсоветы, вебинары, конференции, круглые столы, дистанционные курсы, онлайн-общение и другое).				
Совершенствование управленческой компетенции администрации образовательной организации	<p>1. Повышение управленческой, правовой и профессиональной культуры административно-управленческого персонала через курсовую подготовку по программам «Менеджмент в образовании», аттестацию на соответствие занимаемой должности.</p> <p>2. Организация эффективных межличностных и профессиональных коммуникаций в педагогическом коллективе для обеспечения сплоченности и скоординированности деятельности педагогов.</p>	Владение методами стимулирования, различными стилями руководства, экономической и нормативно – правовой базой деятельности	<p>1. Документы о прохождении курсовой подготовки.</p> <p>2. Аттестация административно-управленческого персонала.</p> <p>3. Аналитические материалы по результатам мониторинга деятельности органов самоуправления, самоуправления лицея</p>	постоянно	Административно-управленческий персонал Органы государственного управления лицея Руководители структурных подразделений методической службы.	
Научно-методическое сопровождение педагогов	<p>1. Создание индивидуальных программ профессионального развития педагогов лицея</p> <p>2. Организация и проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности или установления квалификационной категории, методическое сопровождение аттестации педагогических работников лицея</p> <p>3. Обеспечение непрерывного профессионального образования педагогических работников лицея: - составление графика повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки</p>	<p>Индивидуальные программы учительского роста</p> <p>Аттестация педагогов на квалификационную категорию</p> <p>График повышения квалификации на текущий учебный год</p>	<p>Индивидуальные программы учительского роста</p> <p>Материалы мониторинга</p> <p>Пакет аналитических материалов о прохождении курсовой подготовки педагогами лицея</p> <p>График повышения квалификации на текущий учебный год</p>	<p>ежегодно до 1 октября</p> <p>ежегодно</p> <p>ежегодно</p> <p>постоянно</p> <p>ежегодно</p>	<p>Руководители структурных подразделений лицея</p> <p>Руководители структурных подразделений лицея</p> <p>Руководители структурных подразделений лицея</p>	

		<p>педагогических работников; - заключение договоров с организациями дополнительного профессионального образования о повышении квалификации и (или) профессиональной переподготовке педагогических работников</p>	<p>Договора с РИРО, РГУ им. С Есенина, ЦМиСО, др. ОДПО г. Москва, Санкт-Петербург, Сочи</p>	<p>Договора с РИРО, РГУ им. С Есенина, ЦМиСО, др. ОДПО г. Москва, Санкт-Петербург, Сочи</p>	<p>ежегодно</p>	<p>Административно-управленческий персонал</p>
<p>Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов</p>	<p>1. Формирование позитивного образа педагога через лицейский сайт, средства массовой информации и распространение лучших педагогических практик 2. Создание механизмов стимулирования профессионального развития педагогических работников</p>	<p>- введение эффективного контракта с педагогами лица; – организация работы на основе нового стандарта профессиональной деятельности, включая механизмы аттестации и профессионального развития педагогов; – увеличение количества мероприятий для педагогических работников лица, направленных на повышение привлекательности педагогической профессии и профессионального уровня педагогических кадров; – увеличение численности педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию; – повышение профессионального уровня (по-</p>	<p>Пакет аналитических материалов по результатам мониторинга</p>	<p>постоянно</p>	<p>Административно-управленческий персонал Органы государственного управления лица Руководители структурных подразделений лица</p>	

			<p>вышение квалификации и (или) профессиональная подготовка) всех педагогических работников по новым образовательным программам в установленные законодательством сроки;</p> <p>– сохранение численности педагогических работников лицея.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

**План контроля за реализацией Программы
развития кадрового потенциала при внедрении модели учительского роста
в МАОУ г. Рязани «Лицей №4»**

№	Мероприятие	результат	Отчетная документация	Сроки	Ответственные
1	Обеспечение эффективного взаимодействия методической службы лицея со всеми ее структурными подразделениями, научно-методическими образовательными учреждениями социума	<p>1. Обновление системы мониторинга реализации программы учительского роста.</p> <p>2. Обеспечение условия для организации и анализа социологических исследований, ориентированных на выявления отношения педагогов к инновационным изменениям в системе лицейского образования.</p> <p>3. Повышение эффективности методического обеспечения программы</p>	<p>1. Анкетирование.</p> <p>2. Письменные устные опросы.</p> <p>3. Собеседование.</p> <p>4. Анализ документов, регламентирующих деятельность структурных подразделений</p> <p>5. Эффективная система мониторинга программы учительского роста</p>	постоянно	<p>Административно-управленческий персонал</p> <p>Руководители структурных подразделений</p>
2	Создание условий для привлечения и закрепления молодых специалистов в МАОУ г. Рязани «Лицей №4»	1. Увеличение удельного веса численности педагогов в возрасте до 35 лет в общей численности педагогического коллектива лицея	<p>Пакет аналитических материалов.</p> <p>Мониторинг закрепления молодых специалистов в</p>	постоянно	Административно-управленческий персонал

		2. Увеличение удельного веса численности педагогов со стажем до 3-х лет в общей численности педагогического коллектива лицея	лицее		Руководители структурных подразделений
3	Организация профориентационной работы с лицеистами по педагогической направленности	1. Формирование у выпускников лицея профессионально-педагогической направленности при выборе профессии 2. Увеличение числа выпускников лицея, поступающих в высшие учебные заведения на педагогические специальности.	Пакет аналитических материалов. Достаточное количество молодых специалистов, работающих в лицее	постоянно	Административно-управленческий персонал Органы государственно-общественного управления лицея
4	Оказание социальной поддержки педагогическим работникам	1. Привлечение молодых специалистов и сохранение средней возрастной когорты педагогов, имеющих семью и воспитывающих детей; 2. Повышение социальной защищенности и обеспечение стимулирования труда педагогических работников.	Эффективная система социальной поддержки педагогических работников лицея Аналитические материалы мониторинга	постоянно	Административно-управленческий персонал Органы государственно-общественного управления лицея

Научно-методическое сопровождение

	Информационно-методическое сопровождение педагогов	мероприятие	результат	Отчетная документация	сроки	ответственные
		1. Обновление единой информационной – методической среды 2. Совершенствовать работу Виртуального методического кабинета на официальном сайте лицея	1. Обеспечение педагогических работников необходимой информацией об основных направлениях развития образования. 2. Расширение и упорядочение информационных потоков и систематизация получаемой информации. 3. Обновление банка данных передового педагогического опыта по основным направлениям образовательного процесса на информационных носите-	-консультации -адресная помощь педагогам - составление методических рекомендаций по направлениям деятельности - методические выставки -организация открытых мероприятий в рамках диссеминации опыта работы по данному направлению	постоянно	Административно-управленческий персонал Руководители структурных подразделений Рабочая группа

			лях.			
2	Консультативно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<p>1. Обновление системы действенной консультативной помощи в научно – методическом обеспечении профессиональной деятельности педагогов.</p> <p>2. Обеспечение реализации программы дистанционного повышения качества образования на основе сетевого взаимодействия и консалтинговой деятельности методических служб организаций-партнеров.</p>	<p>1. Содействие взаимосвязи педагогической науки и лицейской практики.</p> <p>3. Повышение эффективности обратной связи с целью изучения результативности методической работы</p> <p>4. Содействие взаимодействию лицея с ВУЗами Рязани, РИРО, ЦМиСО, высшей школой г Москвы, Санкт-Петербурга.</p>	<p>1. Участие в научно – практических конференциях, мастер – классах, форумах, семинарах разного уровня</p> <p>2. Диссеминация педагогического опыта (уроки педагогического мастерства, практико-ориентированные семинары, научно-практические конференции) на базе лицея</p> <p>3. Электронные портфолио, персональные сайты педагогов лицея.</p>	постоянно	<p>Руководители структурных подразделений</p> <p>Рабочая группа</p> <p>Педагоги лицея</p>
3	Учебно-методическое сопровождение деятельности педагогов	<p>1. Формирование у педагогов потребности непрерывного профессионального роста как условия достижения эффективности и результативности образовательного процесса.</p> <p>2. Последовательное и системное обучение на рабочем месте учителей-предметников, обеспечивающее возможность оперативного удовлетворения их профессиональных потребностей.</p>	Повышение эффективности мониторинга состояния преподавания и качества знания учащихся, работы с одаренными детьми.	<p>1. Индивидуальные консультации.</p> <p>2. Временные творческие группы и проблемные микрогруппы.</p> <p>3. Разработка методических рекомендаций по направлениям деятельности.</p>	постоянно	<p>Руководители структурных подразделений</p> <p>Педагоги лицея</p>

4	Направления обновления содержания общего образования	<p>1. Формирование у педагогов конструктивной мотивации к профессиональной деятельности.</p> <p>2. Обеспечение условий социально – психологического комфорта защищенности всех участников педагогического процесса.</p> <p>3. Стимулирование продуктивно – инновационной деятельности педагогов лицея.</p>	<p>1. Использование аттестационных процедур для стимулирования профессионального творчества педагогов.</p> <p>2. Диссеминация передового педагогического опыта.</p>	<p>1. Участие членов педагогического коллектива в профессиональных конкурсах, конференциях и др. разного уровня («Педагогический дебют», «Учитель года», «Воспитатель года», конкурс лучших учителей в рамках ПНПО и др.)</p>	постоянно	<p>Руководители структурных подразделений</p> <p>Рабочая группа</p> <p>Педагоги лицея</p>
---	--	--	---	---	-----------	---

Показатели эффективности реализации мероприятий

№ п/п	Наименование показателя	Результаты
1.	Численность педагогических работников лицея (всего)	- сохранение численности педагогических работников лицея
2.	Удельный вес численности педагогических работников со стажем работы до 5 лет в общей численности педагогических работников лицея	- увеличение численности педагогических работников со стажем работы до 5 лет в общей численности педагогических работников лицея
3.	Удельный вес численности педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников лицея	- уменьшение численности педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников лицея
4.	Потребность лицея в педагогических кадрах	- уменьшение количества вакансий в лицее
5.	Количество молодых специалистов в возрасте до 30 лет, трудоустроенных на должность педагогического работника в год окончания профессиональной образовательной организации	- увеличение количества молодых специалистов в возрасте до 30 лет, трудоустроенных на должность педагогического работника в лицей в год окончания профессиональной образо-

		вательной организации
6.	Количество выпускников лицея, поступивших в профессиональные образовательные организации на педагогические специальности	- увеличение количества выпускников лицея, поступивших в профессиональные образовательные организации на педагогические специальности
7.	Количество заключенных договоров о целевом обучении с выпускниками лицея, договоров об образовании и трудоустройстве с обучающимися по педагогическим специальностям в профессиональных образовательных организациях	- увеличение количества заключенных договоров о целевом обучении с выпускниками лицея, договоров об образовании и трудоустройстве с обучающимися по педагогическим специальностям в профессиональных образовательных организациях
8.	Количество студентов педагогических специальностей (направлений подготовки), которые проходят педагогическую практику в лицей	- увеличение количества студентов педагогических специальностей (направлений подготовки), которые проходят педагогическую практику в лицее
9.	Удельный вес численности педагогических работников лицея, прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в текущем году в общей численности педагогических работников лицея	- увеличение численности педагогических работников, прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой, должности в общей численности педагогических работников лицея
10.	Удельный вес численности педагогических работников, имеющих квалификационные категории, в общей численности педагогических работников лицея	- увеличение численности педагогических работников муниципальных образовательных организаций общего образования, имеющих квалификационные категории, в общей численности педагогических работников лицея
11.	Удельный вес педагогических работников лицея, прошедших в течение последних 3 лет повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку, в общей численности педагогических работников лицея	- повышение профессионального уровня (повышение квалификации и (или) профессиональная переподготовка) всех педагогических работников в установленные законодательством сроки
12.	Количество лицейских мероприятий для педагогических работников, направленных на повышение привлекательности педагогической профессии и профессионального уровня педагогических кадров	- увеличение количества организации и проведения лицейских и участия в муниципальных мероприятиях для педагогических работников, направленных на повышение привлекательности педагогической профессии и профессионального уровня педагогиче-

		ских кадров
13.	Удельный вес численности молодых специалистов, к должностным окладам которых установлены повышающие коэффициенты в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Рязани, в общей численности педагогических работников лица	- увеличение численности молодых специалистов, к должностным окладам которых установлены повышающие коэффициенты в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Рязани, в общей численности педагогических работников лица