

Муниципальное образование город Армавир
Муниципальное автономное общеобразовательное
учреждение лицей № 11 имени Вячеслава Владимировича
Рассохина

(МАОУ лицей №11 им. В. В. Рассохина)

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом МАОУ
лицей № 11 им. В.В. Рассохина
протокол от 30.03.2023 г. № 4

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МАОУ лицея
№ 11 им. В.В. Рассохина от
30.03.2023 г. № 01-10/179/ 2
_____ Абелян А.М.

**ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
«УСПЕШНЫЙ УЧИТЕЛЬ»**

МАОУ лицей №11

им.В.В.Рассохина

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа профессионального развития педагогов «Успешный учитель»
Нормативно-правовые основания для разработки программы	<ul style="list-style-type: none">• Конституция Российской Федерации;• Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015);• Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;• Федеральным государственным образовательным стандартом начального общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06 октября 2009 г. № 373, в редакции приказа Минобрнауки России от 11.12.2020 г. № 712 (далее-ФГОС НОО);• Федеральным государственным образовательным стандартом начального общего образования, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 мая 2021 г. № 286 (далее - ФГОС НОО-2021);• Федеральным государственным образовательным стандартом основного общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1897, в редакции приказа Минобрнауки России от 11.12.2020 г. № 712 (далее-ФГОС ОО);• Федеральным государственным образовательным стандартом основного общего образования, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 мая 2021 г. № 287 (далее - ФГОС ОО-2021);• Федеральным государственным образовательным стандартом среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 413, в редакции приказа Минобрнауки России от 11.12.2020 г. № 712 (далее - ФГОС СОО) (для X-XI классов всех общеобразовательных организаций);• Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.12.2010 № 1897 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования» (зарегистрирован в Минюсте России 01.02.2011 регистрационный № 19644);• Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.05.2012 № 413 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования» (зарегистрирован в Минюсте России 07.06.2012 регистрационный № 24480);

Цель Программы	Создание к концу 2022-2023 учебного года модели непрерывного развития и роста уровня предметной и методической компетентности педагогических работников, формирование потребности в постоянном саморазвитии, самосовершенствовании и обмене опытом, за счет повышения педагогического мастерства, совершенствования средств, форм и методов обучения, активного внедрения в практику.
Задачи Программы	<ul style="list-style-type: none"> - выявить факторы, влияющие на рост предметной и методической компетенции педагогов; - дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных факторов риска; - создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию педагогов (организовать обмен опытом работы педагогов, используя разнообразные формы методической работы: тематические педсоветы, семинары, мастер-классы, конференции, проектная деятельность, конкурсы и др.); - повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений (планирование курсов повышения квалификации, переподготовки); - мотивировать участие педагогов в инновационной и конкурсной деятельности; - проследить динамику развития профессиональной деятельности каждого педагога и результативность учебно-воспитательной деятельности.
Основные разработчики	<ol style="list-style-type: none"> 1. Директор ОО 2. Заместители директора по УР, УМП, ВР 3. Руководители ШМО 4. Педагог-психолог
Сроки реализации Программы	Сроки реализации - сентябрь 2022 года - сентябрь 2023 года, далее пролонгирование
Этапы реализации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организационный (сентябрь 2022 г.) 2. Основной (октябрь 2022 - июнь 2023) 3. Аналитический (август 2023 г.)
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение предметной и методической компетентности педагогических работников, приобретение новых знаний и опыта. 2. Формирование модели повышения квалификации, системы обмена опытом. 3. Увеличение количества педагогов - слушателей курсов ПК, участников профессиональных конкурсов, семинар, мастер-классов и т.д. 4. Формирование команды учителей с налаженными личными взаимоотношениями, для согласованного движения к единой цели: повышения профессионального уровня и повышения качества образования.

<p>Критерии оценки ожидаемых результатов</p>	<p>Признаки, параметры, на основании которых будет производиться оценка качества и эффективности реализации программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – снижение уровня профессиональных дефицитов педагогов ОУ; – % участия педагогов ОУ в реализации программы «Успешный учитель»; – % удовлетворенности педагогов участием в программе «Успешный учитель». <p>Увеличение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – % педагогических работников с высшей квалификационной категорией; – % педагогических работников с первой квалификационной категорией; – доли педагогических работников, прошедших независимую оценку профессиональных компетенций; – доли педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства; – доли педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный план развития педагога; – количества открытых уроков, проведенных учителями образовательной организации; – количества семинаров (мастер-классов) проведенных педагогическими работниками образовательной организации; <p>Повышение:</p> <ul style="list-style-type: none"> – уровня профессиональных компетенций; – уровня психологического-педагогического комфорта. <p>Создание системы профессиональной поддержки и развития педагогов на следующих уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> – личный уровень педагога (саморазвитие);
	<ul style="list-style-type: none"> – методическая поддержка и консультации на уровне рабочих ШМО, методического совета школы (консультации, мастер-классов); – участие педагогов в работе городских методических объединений, обмен опытом в рамках профессиональных конкурсов; – участие в сетевых и дистанционных педагогических проектах, профессиональных сообществах; – совершенствование методической работы ШМО; <p>На всех этапах будут проводиться:</p> <ul style="list-style-type: none"> – мониторинговые отслеживания динамики изменений; – индивидуальные диагностики педагогов ОУ;

Пояснительная записка

В условиях перехода современной школы на новые обновленные ФГОС возникает объективная потребность в профессиональном развитии педагога. В условиях модернизации образовательной деятельности решающую роль в достижении главного результата - качественного образования школьников играет профессионализм педагогических и управленческих кадров.

В соответствии с этим важнейшими направлениями кадровой политики в области образования являются совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения уровня квалификации и профессионализма педагогических и руководящих работников; работа по удовлетворению потребностей ОО в высококвалифицированных и творческих кадрах; повышение

престижа педагогической профессии.

Эту задачу можно решать за счет разных форм, в том числе и повышения квалификации учителей. Сегодня актуальной становится внутришкольная система повышения квалификации как одна из составляющих профессиональной компетентности учителя.

Актуальность, важность, целесообразность разработки Программы развития кадрового потенциала в МАОУ лицее № 1 им. В.В. Рассохина обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации: осуществлен переход на ФГОС НОО, ООО, СОО; происходит модернизация в сфере образования новых технологий; формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования; обновление структуры и содержания образования.

Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Внутришкольная система профессионального развития педагогов МАОУ лицея № 1 им. В.В. Рассохина представляет собой пять взаимосвязанных модулей:

- повышение профессиональной компетентности педагогов;
- организация работы по формированию, изучению и распространению перспективного педагогического опыта;
- обеспечение мотивации педагогического труда;
- организация внеучебной деятельности с обучающимися;
- участие в различных профессиональных конкурсах;
- методическая поддержка педагогов в период аттестации.

Во внутришкольной системе профессионального развития педагогов лицея задействованы все структурные подразделения школы: администрация, педагогические работники, руководители кафедр, психолог.

Рассмотрим подробно направления работы по модулям внутришкольной системы развития.

Модуль 1. Повышение профессиональной компетентности педагогов

Цели и задачи:

- подготовка высококвалифицированных кадров для внедрения нового содержания образования и достижения инновационных образовательных результатов;
- создание условий для организации образовательной среды, способствующей повышению профессиональной компетентности педагогов;
- создание условий для постоянного обновления профессионально-личностных компетенций;
- повышение информационной, психологической и методической компетентности педагога.

Повышение профессиональной компетентности педагогов осуществляется в различных формах.

1.1. Повышение профессиональной компетентности педагогов с использованием внешних ресурсов:

- составление информационной карты кандидатур учителей для прохождения курсов повышения квалификации;
- активизация работы по повышению квалификации через участие педагогов в научно-практических конференциях, семинарах, через посещение организационно-методических мероприятий, проводимых городской методической службой;
- работа по реализации коллективного проекта «Повышение квалификации педагога через участие в профессиональных конкурсах».

1.2. Повышение профессиональной компетентности педагогов на уровне школы:

- работа методических объединений (учителей предметников, начальных классов);
- организация работы временных творческих групп учителей по реализации задач и проектов школы.

Повышение профессиональной компетентности педагогов осуществляется по следующим учебным блокам: «Информационная компетентность педагога», «Психологическая компетентность педагога», «Методическая компетентность педагога».

1.3. Повышение профессиональной компетентности через организацию индивидуальной работы педагогов по персональным темам самообразования:

- ежегодное составление банка данных тем самообразования учителей;
- рассмотрение вопросов по самообразованию педагогов на заседаниях школьных методических объединений;
- творческие отчеты по темам самообразования.

1.4. Повышение профессиональной компетентности молодых специалистов:

- определение наставников для оказания адресной методической помощи молодым специалистам;
- создание школы молодого специалиста;
- проведение инструктивных совещаний с молодыми специалистами по составлению тематического и поурочного планирования, плана воспитательной работы, ведению документации, ознакомлению требованиями по оцениванию деятельности учащихся, по изучению учебных программ и пояснительных записок к ним;
- посещение уроков молодых специалистов и вновь принятых учителей с целью знакомства с их работой;
- ежегодные отчеты по итогам работы.

Модуль 2. Организация работы по формированию, изучению и распространению перспективного педагогического опыта

Цели и задачи:

- выявление и определение состояния методической, исследовательской работы в методических объединениях;
- распространение передового педагогического опыта в коллективе школы;
- выявление наиболее перспективного педагогического опыта и представление его образовательному сообществу на различных уровнях.

2.1. Представление педагогического опыта на уровне школы:

- организация школьного взаимопосещения;
- публичные отчеты учителей-предметников (победителей различных конкурсов, учителей).

2.2. Представление педагогического опыта на уровне города:

- проведение мастер-классов, семинаров, научно-практических конференций, круглых столов, открытых уроков, интерактивных экскурсий;
- публикации в средствах массовой информации, сборниках научных статей;
- организация общения в сети Интернет с педагогическими сообществами различных регионов.

Модуль 3. Обеспечение мотивации педагогического труда

Цели и задачи:

- стимулирование совершенствования профессионального мастерства педагогов;
- выявление лучших образцов современной личностно-ориентированной педагогической деятельности в школе;
- способствование росту престижа педагогического труда.

3.1. Создание мотивационных условий:

- направление на курсы, семинары, конференции по актуальным проблемам образования, современным образовательным технологиям педагогов, активно участвующих в инновационной деятельности и методической работе;
- материальное поощрение педагогов, активно участвующих в инновационной деятельности и методической работе;
- представление к награждению почетными грамотами разного уровня, правительственными и отраслевыми наградами учителей, внесших значительный личностный вклад в развитие образовательной деятельности школы, муниципальной и региональной систем образования;
- рекомендации педагогам к представлению и распространению перспективного опыта работы педагогическому сообществу на различных уровнях.

3.2. Создание информационных условий:

- информирование коллектива о достижениях педагогов и обучающихся на совещаниях при директоре; размещение информации о достижениях обучающихся и педагогов на сайте школы;
- организация свободного доступа к информационным ресурсам сети Интернет.

Модуль 4. Организация внеурочной деятельности с обучающимися

Цель: создание в школе условий для полноценной самореализации, личностного и профессионального развития участников образовательного процесса, удовлетворение образовательных потребностей обучающихся в различных направлениях их деятельности, создание благоприятных условий для развития их творческого потенциала и проявления творческих способностей.

Модуль 5. Методическая поддержка педагогов в период аттестации

Цель: повышение эффективности процедуры аттестации педагогических работников.

Методическая поддержка педагогов в школе осуществляется по следующим

направлениям:

5.1. Информирование:

- знакомство с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и другими нормативными документами по аттестации;
- изучение форм и способов повышения квалификации;
- изучение возможности представления собственного педагогического опыта.

5.2. Методическая поддержка:

- повышение квалификации (курсовая подготовка, обучающие семинары, трансляция педагогического опыта и пр.);
- проведение семинаров и мастер-классов, направленных на стимулирование исследовательской и проектной деятельности аттестуемых педагогов;
- оформление портфолио педагога;
- проведение методических консультаций по индивидуальному запросу проходящего аттестацию педагога;
- обучение самоанализу педагогической деятельности за межаттестационный период.

5.3. Психологическое сопровождение:

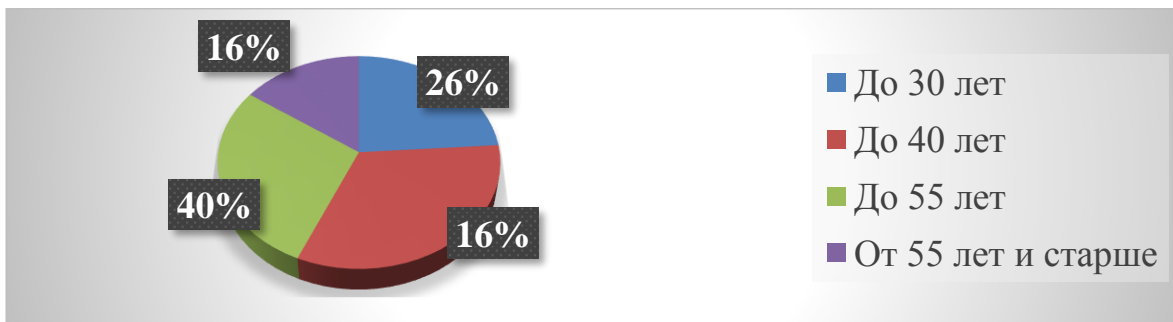
- проведение психологических тренингов и консультаций;
- развитие навыков самопрезентации;
- организация профилактики «синдрома эмоционального сгорания», преодоление и выход из стрессовой ситуации в период аттестации.

В условиях современной общеобразовательной школы внутришкольная система профессионального развития учителя приобретает большое значение благодаря ее достоинствам, к главным из которых могут быть отнесены: непрерывность процесса, развития профессиональной компетентности учителя; возможность учета особенностей данной школы, а также постоянное отслеживание роста учителя и связанных с ним изменений в знаниях и развитии учащихся; тщательный отбор содержания теоретических знаний; индивидуализация учебного процесса.

Раздел I. Анализ состава педагогических работников

По результатам профессиональной деятельности 2 педагога имеют ученую степень. Средний возраст учителей 43 лет. Значение среднего стажа составляет 24 года. Имеют звание «Почетный работник общего образования РФ» 3 педагога, 5 учителей награждены грамотой Министерства образования РФ, 5 педагогов - победители конкурса ПНПО «Лучших учителей России», 2 - Почетная грамота МОН и МП Краснодарского края, 1 – Заслуженный учитель Кубани. (3 - Знаком «Почетный работник общего образования РФ» (Абелян А.М., Кузнецова Е.Д., Рубан И.А.), 3 – грамотой Министерства образования РФ (Пащикова Т.В., Олифиренко Т.Г., Мкртычян Е.Г.); 5 - победители конкурса ПНПО «Лучших учителей России» (Рубан И.А., Кузнецова Е.Д., Мезенцева И.П., Мкртычян Е.Г., Мирошниченко О.Н.), Заслуженный учитель Кубани – 1. (Мкртычян Е.Г. Характеристика кадрового состава по возрасту

Характеристика кадрового состава по возрасту



Характеристика кадрового состава по стажу работы

Стаж работы	2021-2022		2022-2023	
	количество	%	количество	%
Менее 5	11	27	3	7
От 5-ти до 9 лет	8	19	16	38
От 10-ти до 14-ти лет	3	7	7	16
15 и более лет	20	47	16	38
Всего:	42		42	

Анализ состава заместителей директоров

В школе работают 3 заместителя директора: 1 по УР, 1 по УМР, 1 – по ВР.

Общее кол-во	Стаж административной работы до 3 лет	Стаж административной работы от 3 до 5 лет	Стаж административной работы от 5 до 10 лет	Стаж административной работы от 10 до 15 лет	Стаж административной работы от 15 до 20 лет
3	1	1	1	0	0

Характеристика кадрового состава по наличию

квалификационных категорий

Показатели	Количество педагогических работников	Процент от общего числа педагогических работников
Высшая	20	47
Первая	6	14
Соответствие занимаемой должности	9	21
Не подлежат аттестации	7	16

В 2022-2023 учебном году в образовательной организации работает 3 молодых специалистов, что составляет 7 % от общего числа педагогических работников.

Предмет/предметная область	Количество
Иностранный язык	1
История и обществознание	1
География	1

**Показатели
мониторинга по учету индивидуальных образовательных
маршрутов совершенствования профессионального мастерства
педагогических работников,
разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов**

Общее количество учителей	Общее количество педагогов, для которых разработаны в 2022 индивидуальные образовательные маршруты на основе профессиональных дефицитов, выявленных по результатам			Количество педагогов, для которых составлены в 2022 индивидуальные образовательные маршруты профессионального роста (из числа педагогов у которых не выявлены профессиональные дефициты)	Количество педагогов, принявших в 2022 году участие в мероприятиях, направленных на устранение профессиональных дефицитов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов
	обязательного тестирования в специализированной программе, проводимого ЦНППМ ГБОУ ИРО Краснодарского края	оценки предметных и методических компетенций педагогов, организованной ГБУКК «Научно-методический центр» по инициативе ФИОКО	мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов педагогов, проводимого МКУ ЦРО и ОК г. Армавира		
35	0	8	4	0	12

Важнейшим ресурсом сферы профильного образования является кадровый состав педагогических работников. Поэтому для эффективной реализации поставленных нами задач были задействованы кадровые ресурсы организации-партнера – Армавирского механико-технологического института и ГБПОУ "Армавирский медицинский колледж". Совместная работа преподавателей института, колледжа и учителей лицея позволяет координировать методику преподавания отдельных предметов, вырабатывать единые критерии обучения при обмене опытом.

Преподаватели института не только ведут занятия по учебным предметам в профильных классах, но и курируют проектные работы учащихся 10-х классов, выступают в качестве рецензентов научно-практических работ учителей и учащихся.

В рамках регионального проекта «Учитель будущего» перед лицеем стоит задача непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. Это вовлечение наших учителей в национальную систему

профессионального роста и непрерывного повышения профессионального мастерства через аттестацию, независимую оценку профессиональной квалификации, конкурсы, конференции, вебинары.

Уделяется внимание формированию ценностно-ориентированной зрелости педагогического коллектива. Созданы условия для развития профессиональных компетенций, 30 педагогов прошли курсы повышения квалификации учителей по обновленным ФГОС ООО в 2022-2023 учебном году. По итогам первого квартала 2023 года прошли повышение квалификации по обновленным ФГО ООО 8 педагогов и 2 педагога прошли повышение квалификации ЦОС: «Цифровая образовательная среда».

Вывод: анализ кадрового состава свидетельствует, что школа укомплектована в основном молодыми учителями и учителями среднего возраста. Уровень образования педагогических работников соответствует требованиям занимаемых должностей. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется на основе перспективного план-графика получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности педагогическими и руководящими работниками с учетом запросов педагогов, результатов их педагогической деятельности, с учетом целей и задач, стоящих перед образовательной организацией. В целях повышения качества образовательной деятельности в школе проводится целенаправленная кадровая политика, основная цель которой

– обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии, в соответствии потребностями школы и требованиями действующего законодательства. Основные принципы кадровой политики направлены:

- на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала;
- создание квалифицированного коллектива, способного работать в современных условиях;
- повышения уровня квалификации персонала.

Кадровый потенциал школы динамично развивается на основе целенаправленной работы по повышению квалификации педагогов.

Статистические и аналитические данные по кадровому вопросу позволяют сделать вывод, что с одной стороны, педагогический коллектив школы по всем показателям соответствует современным требованиям к педагогическим кадрам, большинство педагогов понимает и принимает изменения, но с другой стороны не все участвуют в инновационной деятельности; у ряда педагогов недостаточно сформированы проектировочные и исследовательские умения, необходимые для осуществления инновационной работы.

Раздел II. Материально-техническое обеспечение реализации программы

Для профессионального развития педагогов в нашей образовательной организации созданы оптимальные условия.

Технические средства обучения: проекторы, экраны, ноутбуки, МФУ, видеокамеры, фотоаппараты, музыкальные центры.

Методическое обеспечение: медиатека; дидактический материал;

библиотека учебно-методической литературы; копилка педагогического опыта коллектива; библиотека методической, справочной литературы и подписных методических изданий.

Информационное обеспечение: подключена сеть Интернет; на сайте создан раздел; ведется работа по обновлению банка нормативно-правовой документации.

Раздел III. Дорожная карта по реализации программы профессионального развития педагогических работников «Успешный учитель» на 2022-2023 учебный год

№ п/п	Наименование	Сроки
1. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров.		
1.1.	Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах	Май (ежегодно)
1.2	Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации. Создание базы данных о потребностях педагогов в расширении образовательного пространства	Сентябрь (ежегодно)
1.3	Прогнозирование численности обучающихся	Май (ежегодно)
1.4.	Прогнозирование численности кадров	Май (ежегодно)
1.5.	Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы	В течение действия Программы
1.6.	Организация работы открытых педагогических мастерских, методических семинаров, тематических педсоветов силами лучших учителей школы по передачи педагогического опыта (подготовка к ГИА, ВПР, работа с одаренными детьми, детьми с ОВЗ и другими особыми образовательными особенностями и пр.)	В течение действия Программы
2. Работа с резервом		
2.1.	Мероприятия по подготовке резерва на руководящую должность: - анализ потребностей в руководящих кадрах.	По мере возникновения вакансий
3. Профилизация образования		
3.1.	Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии.	В течении учебного года
	- посещение дней открытых дверей Армавирского государственного педагогического университета	По мере возникновения необходимости
	- проведение дней самоуправления	Март (ежегодно)
4. Создание модели профессионального роста педагогов "Школы успешного учителя"		
4.1	Формирование перечня приоритетных тем методического сопровождения в соответствии с выявленными профессиональными затруднениями и потребностями в профессиональной деятельности.	Сентябрь (ежегодно)
4.2	Составление плана занятий "Школы успешного учителя " по темам - разработка рабочих программ по предмету; - подходы к организации контрольно-оценочной деятельности; -особенности организации внеурочной деятельности; - приёмы работы по достижению метапредметных результатов; - организация работы с использованием технологий обучения в сотрудничестве, технологий развития функциональной грамотности	Сентябрь (ежегодно)
	психофизиологические и половозрастные особенности школьников	
	- особенности образовательной деятельности в условиях реализации	

	- индивидуально-дифференцированный подход в обучении и воспитании	
5. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования		
5.1.	Экспертиза кадрового состава.	Май, сентябрь (ежегодно)
5.2.	Коррекция данных педагогических и руководящих работников школы с учетом квалифицированного роста	Сентябрь (ежегодно)
5.3.	Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников школы.	Сентябрь, декабрь (ежегодно)
5.4.	Организация и проведение проблемных семинаров по направлениям модернизации образования: внедрение технологий компетентностного подхода.	В течение действия Программы
5.5.	Участие в проблемных семинарах по подготовке к ГИА и ВПР	ежегодно
5.6.	Участие в работе городских и школьных профессиональных методических объединений	В течение действия Программы
5.7.	Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно- деятельностного подхода	В течение действия Программы
5.8.	Расширение фонда методической и справочной литературы	
5.9.	Обеспечение школы электронными образовательными ресурсами	
5.10.	Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК	
6. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы		
6.1.	Формирование банка данных педагогических инноваций работников школы и анализ их результативности.	В течение действия Программы
6.2.	Пополнение страницы «Методическая копилка» на сайте МБОУ-СОШ № 14, обновление имеющихся материалов.	В течение действия Программы
7. Конкурсы как форма профессионального развития		
7.1.	Организация участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства	Постоянно
8. Создание эффективных моделей аттестации		
8.1.	Формирование заказа на курсовую подготовку педагогов	Ноябрь (ежегодно)
8.2.	Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур	Ежегодно
9. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов		
9.1.	Разработка системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников.	В период действия Программы
10. Создание системы общественно-государственной поддержки педагогических работников		
10.1.	Взаимодействие с вышестоящими организациями по вопросам социальной поддержки педагогов	В период действия Программы
11. Моральное стимулирование педагогических работников		
11.1.	Проведение организационных процедур по представлению к наградам муниципального, регионального и федерального уровня педагогических и руководящих работников	Январь, март (ежегодно)
11.2.	Корректировка банка награжденных педагогических и руководящих работников	Сентябрь (ежегодно)
11.3.	Сохранение гарантий по оплате труда для работников школы.	Ежегодно
11.4.	Использование различных форм морального стимулирования педагогических кадров.	Ежегодно