

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД АРМАВИР
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ -
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 14

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
МБОУ-СОШ № 14
30.08.2022 г., протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МБОУ-СОШ № 14
от 30.08.2022 г. № 540/2.4.3
_____ О.П. Ситникова

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

МБОУ-СОШ № 14

г. Армавир, 2022

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Программа профессионального развития педагогов «Успешный учитель»
Нормативно-правовые основания для разработки программы	• 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	- 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	1. Директор ОО 2. Заместители директора по УР, УМР, ВР 3. Руководители ШМО 4. Педагог-психолог
Сроки реализации Программы	Сроки реализации - сентябрь 2022 года - сентябрь 2023 года, далее пролонгирование
Этапы реализации	1. Организационный (сентябрь 2022 г.) 2. Основной (октябрь 2022 - июнь 2023) 3. Аналитический (август 2023 г.)
Ожидаемые конечные результаты реализации Программы	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.

Критерии оценки ожидаемых результатов	Признаки, параметры, на основании которых будет производиться оценка качества и эффективности реализации программы: – снижение уровня профессиональных дефицитов педагогов ОУ; – % участия педагогов ОУ в реализации программы «Успешный учитель»; – % удовлетворенности педагогов участием в программе «Успешный учитель». Увеличение: – % 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; Повышение: – уровня профессиональных компетенций; – уровня психологического-педагогического комфорта. Создание системы профессиональной поддержки и развития педагогов на следующих уровнях: – личный уровень педагога (саморазвитие);
---------------------------------------	--

	– 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; На всех этапах будут проводиться: – 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 МБОУ-СОШ № 14 обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации: осуществлён переход на ФГОС НОО, ООО, СОО (10 классы); 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 МБОУ-СОШ № 14 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 МБОУ-СОШ № 14 задействованы все структурные подразделения школы: администрация, педагогические работники, руководители методических объединений, 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 с

- 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 4 педагога имеет государственные и отраслевые награды:

- почётный работник общего образования РФ – 1 человек
- грамота Министерства образования и науки РФ - 3 человека
- благодарственное письмо МОН и МП Краснодарского края – 1 человек.

Характеристика кадрового состава по возрасту

Возраст руководящих и педагогических работников	Количество человек	Процент от общего числа руководящих и педагогических работников
До 25	9	24
От 25 до 34	6	16
От 35 до 44	11	30
От 45 до 54	8	22
От 55 до 64	2	5
От 65 и более	1	3

Характеристика кадрового состава по стажу работы

Стаж педагогической деятельности	Количество человек	Процент от общего числа руководящих и педагогических работников
0-5 лет	12	32
5-15 лет	8	22
15-25 лет	7	19
25-35 лет	7	19
Свыше 35 лет	3	8

Характеристика кадрового состава по стажу работы

- с высшим образованием – 34
- с незаконченным высшим образованием – 3

Характеристика кадрового состава по наличию квалификационных категорий

Показатели	Количество педагогических работников	Процент от общего числа педагогических работников
Высшая	8	25
Первая	12	38
Соответствие занимаемой должности	3	9
Не подлежат аттестации	9	28

В 2022-2023 учебном году в образовательной организации работает 5 молодых специалистов, что составляет 14% от общего числа педагогических работников.

Предмет/предметная область	Количество
Русский язык	1
Математика	1
Иностранный язык	1
Начальные классы	2

Результаты участия руководящих и педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства

Название конкурса	Год	Результат	Уровень
Конкурс «Урок иностранного языка 21 века»	2022	Призер	Региональный
Директор года Кубани	2022	Лауреат	Муниципальный
Конкур «Учитель здоровья Кубани»	2023	3 место	Муниципальный

Школа организует систематическое повышение квалификации педагогов: проводит обучение на городских обучающих семинарах, семинарах. Ежегодно на базе ФГБОУ ВО АГПУ, ГБОУ ИРО Краснодарского края, центра непрерывного повышения педагогического мастерства, ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения РФ» руководящие и педагогические работники проходят курсы повышения квалификации на основе выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников. По итогам 2022 года количество педагогов прошедших курсы повышения квалификации на основе выявленных профессиональных дефицитов: «Совершенствование профессиональных компетенций педагогов в области проектной и исследовательской деятельности с обучающимися», «Технологические особенности проектирования и проведения современного урока обществознания» в рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего» - 4 человека. По дополнительной профессиональной программе «Школа современного учителя» с целью совершенствования профессиональных компетенций педагогов в области технологий формирования функциональной грамотности обучающихся - 3 человека. Обучение по дополнительным профессиональным программам на базе ФГАОУ ДПО «Академии Минпросвещения России» - 6 человек. По дополнительной профессиональной программе «Совершенствование компетенций педагогических работников в области эффективных механизмов управления качеством образования» - 11 человек.

Показатели
мониторинга по учету индивидуальных образовательных
маршрутов совершенствования профессионального мастерства
педагогических работников МБОУ-СОШ № 14, разработанных на основе
диагностики профессиональных дефицитов

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	Количество педагогов, принявших в 2022 году участие в
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	индивидуальные образовательные маршруты профессионального роста (<i>из числа педагогов у которых не выявлены профессиональные дефициты</i>)	мероприятиях, направленных на устранение профессиональных дефицитов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов
14	6	5	0	25

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 плана графика получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности педагогическими и руководящими работниками с учётом запросов педагогов, результатов их педагогической деятельности, с учётом 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 одарёнными 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:	По мере возникновения вакансий
	- анализ потребностей в руководящих кадрах.	
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	Сентябрь (ежегодно)
	- 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	
	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

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 506007919238457772130328223527430359021468958050

Владелец Ситникова Ольга Петровна

Действителен с 11.11.2022 по 11.11.2023