

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
гимназия №13 г. Томска

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МАОУ гимназия №13 г. Томска

Д.В. Яблуневская

«25» января 2022 г.



**КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА
РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ
МАОУ ГИМНАЗИЯ №13 Г.ТОМСКА**

Сроки реализации 2022-2025 гг.

Принята на заседании педагогического совета
гимназии

Протокол № 6 от 25.01.22 г.

Паспорт программы

Наименование программы	Комплексная программа развития педагогических кадров МАОУ гимназия №13 г. Томска (далее Программа)
Нормативное основание для разработки Программы	– Федеральный закон от 29.12.2012 г. «Об образовании» – Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования; – Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования; – Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования. – Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» – Региональный проект «Современная школа», утвержден Советом при Губернаторе Томской области по стратегическому развитию и приоритетным проектам (протокол от «05» февраля 2021 г. № СЖ-Пр-216) – Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между учащимися» – Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по

	общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 г. № МР-42/02) – Распоряжение департамента образования администрации Города Томска №1295 от 17.12.2021г. «Об организации работы по поддержке и сопровождению молодых педагогов в общеобразовательных учреждениях г.Томска» – Распоряжение департамента образования администрации Города Томска «Об утверждении плана мероприятий по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся общеобразовательных организаций Города Томска на 2022 год» – Распоряжение департамента образования администрации Города Томска №1411-р от 28.12.2021г. «О реализации мероприятий по обеспечению перехода на обновленные федеральные государственные образовательные стандарты начально общего и основного общего образования в городе Томске» - Протокол заседания Правительственной комиссии №3 от 05.09.2018 г. «Об утверждении Национального проекта “Образование”» (утверждён на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 03.09.2018 г.) - Региональный проект «Образование» (утверждён на заседании Совета при Губернаторе Томской области по стратегическому развитию и приоритетным проектам 14.12.2018 г., № СЖ-Пр-2537) - Муниципальные проекты национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Поддержка семей, имеющих детей», дорожная карта «Социальная активность» (утверждены на заседании Муниципального совета по развитию общего образования и дополнительного образования детей Города Томска 19.03.2019 г.)
--	--

	- Программа развития МАОУ гимназия №13 г.Томска «Инновационная школа – компетентный учитель – успешный выпускник» на 2016-2024 годы (утверждена с изменениями 15.01.2020, приказ №13-О)
Разработчик программы	Административная команда МАОУ гимназии № 13 г. Томска
Исполнители программы	Педагогический коллектив МАОУ гимназии №13 г. Томска
Цели программы	1. Создание условий для обеспечения учебного процесса в гимназии педагогическими кадрами в условиях демографического роста детского населения. 2. Сохранение и развитие высококвалифицированного кадрового потенциала для обеспечения современного качества образования посредством внедрения новых принципов организации учебного процесса, методов и технологий обучения, отвечающих требованиям перехода на обновленные ФГОС.
Задачи программы	– организовать профориентационную работу по направлению «педагогическое образование»; – разработать меры привлечения молодых специалистов в гимназию; – создать психологически комфортную среду для адаптации и увеличения числа закрепившихся в коллективе педагогов; – развивать профессиональную компетентность молодого педагога в вопросах организации учебного процесса, изучения нормативно-правовой базы, разработки программно-методического обеспечения; – способствовать освоению молодым педагогом современных педагогических технологий, методов и приемов обучения с последующим применением их на практике; – вовлекать молодых педагогов в инновационную деятельность гимназии; – организовать участие молодых и начинающих педагогов в работе клуба «Молодой специалист» в рамках муниципальной образовательной сети, а

	также в рамках РОСИП «Образование через коммуникацию»; – создать условия для развития наставничества, поддержки инициатив педагогов; – совершенствовать систему повышения квалификации педагогов гимназии; – формировать эффективную систему социальной поддержки педагогов; – способствовать повышению престижа педагогической профессии разработать систему вовлечения педагогов гимназии в конкурсное движение; – обеспечить реализацию федеральных государственных образовательных стандартов образования, в том числе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; – совершенствовать технологии обучения и оценивания в соответствии с требованиями обновленного ФГОС.
Модули Программы	1 модуль – «Поддержка и сопровождение молодых педагогов». 2 модуль – «Развитие наставничества в гимназии». 3 модуль – «Методическое сопровождение педагогов гимназии по актуальным вопросам образования».
Сроки реализации программы	2022-2025 годы
Ожидаемые результаты реализации программы	– Отсутствие вакансий, сбалансированная учебная нагрузка педагогов гимназии; – «омоложение» педагогического коллектива; – закрепление в гимназии молодых педагогов, желающих продолжить свою работу в коллективе, не менее 80%. – уровень удовлетворенности молодых педагогов собственной работой и их психоэмоционального состояния повысился не менее, чем на 10%; – усовершенствована система повышения квалификации и методического сопровождения педагогов, 100% педагогов прошло обучение по вопросам внедрения и реализации обновленных ФГОС и формирования функциональной грамотности обучающихся;

	– повысился уровень профессиональной компетентности педагогических работников, не менее, чем на 10% увеличилось количество педагогов, транслирующих собственный профессиональный опыт, не менее, чем на 5% увеличилось количество педагогов-участников профессиональных конкурсов; – внедрена целевая модель наставничества на уровне гимназии; – реализованы различные модели внутри формы «учитель – учитель»: взаимодействие «опытный предметник – неопытные предметники»; взаимодействие «опытный классный руководитель – неопытные классные руководители»; – усилены меры социальной поддержки педагогов.
Показатели оценки эффективности программы	• Процент укомплектованности гимназии педагогическими кадрами. • Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в гимназии в течение 5 лет. • Образовательный уровень педагогических и руководящих работников. • Возрастной уровень педагогических и руководящих кадров. • Квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров. • Повышение численности педагогических кадров, повышающих квалификацию, в том числе дистанционно. • Процент участия учителей гимназии в профессиональных конкурсах.
Контроль реализации программы	- Педагогический совет гимназии. - Администрация МАОУ гимназия №13 г.Томска

I. Общая характеристика педагогического коллектива

Являясь неоднократным победителем конкурса общеобразовательных учреждений, внедряющих инновационные программы (проекты) и активно выполняя функции регионального Ресурсно-внедренческого центра инноваций, гимназия является инновационно-активной школой, то есть школой, имеющей собственный стиль образовательной деятельности, оказывающий влияние на развитие других образовательных учреждений.

В гимназии сложился стабильный педагогический коллектив. В образовательном процессе задействовано 104 педагога. Высшее образование

имеют 96 % педагогов. Высшую квалификационную категорию имеют 67% педагогов, первую категорию – 25%. Средний возраст учителей гимназии составляет 46 лет. Педагоги гимназии являются обладателями государственных наград:

- Почётное звание «Заслуженный учитель РФ» - 2 ч.;
- Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» - II степени - 2ч.;
- Почётное звание «Отличник народного просвещения» - 8 ч.;
- Почётное звание «Почётный работник образования» – 7ч;
- Почетная грамота Министерства образования и науки РФ – 26 ч.;
- Победитель ПНПО – 7 чел.

В гимназии усовершенствована нормативная база инновационной деятельности, разработаны Положение об инновационной деятельности МАОУ гимназии №13 г. Томска, Концепция развития инновационного потенциала педагогов МАОУ гимназии №13 г.Томска, определяющие цель инновационной деятельности как изменение качества содержания образования в соответствии с требованиями ФГОС, повышение инновационного потенциала педагогов.

В гимназии создана модель инновационной деятельности, основу которой составляет системный подход. Данная модель включает три уровня: системные инновации, модульные и локальные инновации. Процесс развития инновационного потенциала педагогов гимназии способствует повышению конкурентоспособности гимназии, созданию образовательного пространства, обеспечивающего доступное качественное образование, соответствующего разнообразным образовательным потребностям обучающихся.

Вместе с тем гимназия столкнулась с рядом проблем, среди которых наиболее актуальными являются следующие:

- проблема закрепления молодых педагогов (в 2021 году в другой регион выбыли 3 человека);
- проблема снижающейся мотивации педагогов к участию в профессиональных конкурсах, аттестации на присвоение квалификационной категории (единичные отказы от подтверждения «высшей категории», сокращение количества участников в традиционных для гимназии конкурсах);
- проблема разрыва между новыми требованиями к квалификации педагога, вызванными изменениями системы образования, и реальным уровнем овладения профессиональными компетенциями (с одной стороны, школам предоставлена методическая самостоятельность, в том числе в части разработки Основной образовательной программы, с другой стороны, не все педагоги в частности готовы к такой самостоятельности в силу недостаточной методической компетентности).

Данные проблемы определяют специфику комплексной программы развития педагогических кадров гимназии. Гимназии необходим компетентный и высококвалифицированный учитель.

II. Понятие педагогической компетентности

Педагогическая компетентность – динамическое явление, качественно зависящее от педагогики и смежных наук, состояния культуры в обществе. Педагогическая компетентность определяет качество деятельности педагога и проявляется в индивидуальном стиле преподавания, культуре и личностном росте.

В современной методологии выделяются следующие аспекты педагогической компетентности:

- профессионально-содержательный (наличие у учителя глубоких теоретических знаний по основам акмеологии, то есть междисциплинарной науки, возникшей на стыке естественных, общественных и гуманитарных дисциплин);
- профессионально-деятельностный (система знаний и умений педагога, многократно применённых на практике и дающих результат в обучении и воспитании);
- профессионально-личностный (синтез профессиональных и личностных качеств педагога, определяющих основу его позиции).

Таким образом, структура педагогической компетентности может быть представлена следующим образом:



Педагогическая компетентность в организации педагогической деятельности подразумевает умение устанавливать субъект-субъектные отношения, умение организовывать учебную деятельность обучающихся и умение реализовывать педагогическое оценивание.

Педагогическая компетентность в постановке целей и задач педагогической деятельности включает умения ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся, переводить тему урока в педагогическую задачу, вовлекать обучающихся в процесс формулирования целей и задач.

Педагогическая компетентность в разработке методических, дидактических материалов для принятия педагогических решений включает умения выбирать и реализовывать образовательные программы, разрабатывать собственные программные, методические и дидактические материалы, принимать решения в педагогических ситуациях.

Педагогическая компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности подразумевает компетентность в методах и предмете преподавания, компетентность в субъективных условиях деятельности.

Педагогическая компетентность в мотивировании обучающихся основана на умениях создавать ситуации успеха в учебной деятельности и условия для обеспечения позитивной мотивации и самомотивации обучающихся.

Педагогическая компетентность в области личностных качеств включает эмпатийность и социорефлексию, самоорганизованность и общую культуру.

Помимо названных компонентов педагогической компетентности, характеризующей педагога с сугубо профессиональной точки зрения как учителя, важными являются рефлексивная, проектная и ИКТ-компетенции.

Рефлексивная компетенция раскрывается:

- в умении грамотно анализировать собственный педагогический опыт и опыт коллег;
- в умении систематически повышать квалификацию путем самообразования;
- в умении изучать личность ученика в плане выделения уровня их развития в целом и сформированности универсальных учебных действий в частности;
- в умении изучать достоинства и недостатки собственной личности и деятельности и перестраивать свою деятельность в соответствии с её целями и условиями.

Проектная компетенция, помимо всего, включает такие аспекты, как:

- умение определять наиболее рациональные виды учебной деятельности обучающихся, эффективных педагогических методов, технологий, приёмов;

- умение проектировать внеклассную и внеурочную работу в единстве с миссией гимназии и образовательными целями, заявленными в Основной образовательной программе гимназии по всем уровням обучения;
- умение организовывать и сопровождать проектную и исследовательскую деятельность обучающихся;
- умение проектировать и создавать элементарные наглядные пособия в соответствии с задачами урока, в том числе в ходе совместной с обучающимися урочной и внеурочной проектной деятельности;
- умение проектировать собственные достижения и профессионально грамотно объяснять пути их достижения.

ИКТ-компетенция – квалифицированное использование общераспространенных средств ИКТ при решении профессиональных задач там, где нужно, и тогда, когда нужно. В профессиональную педагогическую ИКТ-компетентность входят:

- общепользовательская ИКТ-компетентность.
- общепедагогическая ИКТ-компетентность.
- предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности).

В каждый из компонентов входит ИКТ-квалификация, состоящая в соответствующем умении применять ресурсы ИКТ.

Современные требования к педагогической компетентности учителя актуализируют для гимназии задачи совершенствования системы повышения профессиональной квалификации педагогов через различные формы методического сопровождения и системный подход в организации инновационной деятельности.

III. Цели и задачи Программы

1. Цели Программы:

- создание условий для обеспечения учебного процесса в гимназии педагогическими кадрами в условиях демографического роста детского населения.
- сохранение и развитие высококвалифицированного кадрового потенциала для обеспечения современного качества образования посредством внедрения новых принципов организации учебного процесса, методов и технологий обучения, отвечающих требованиям перехода на обновленные ФГОС.

2. Задачи:

- организовать профориентационную работу по направлению «педагогическое образование»;
- разработать меры привлечения молодых специалистов в гимназию;
- создать психологически комфортную среду для адаптации и увеличения числа закрепившихся в коллективе педагогов;
- развивать профессиональную компетентность молодого педагога в вопросах организации учебного процесса, изучения нормативно-правовой базы, разработки программно-методического обеспечения;
- способствовать освоению молодым педагогом современных педагогических технологий, методов и приемов обучения с последующим применением их на практике;
- вовлекать молодых педагогов в инновационную деятельность гимназии;
- организовать участие молодых и начинающих педагогов в работе клуба «Молодой специалист» в рамках муниципальной образовательной сети, а также в рамках РОСИП «Образование через коммуникацию»;
- создать условия для развития наставничества, поддержки инициатив педагогов;
- совершенствовать систему повышения квалификации педагогов гимназии;
- формировать эффективную систему социальной поддержки педагогов;
- способствовать повышению престижа педагогической профессии разработать систему вовлечения педагогов гимназии в конкурсное движение;
- обеспечить реализацию федеральных государственных образовательных стандартов образования, в том числе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
- совершенствовать технологии обучения и оценивания в соответствии с требованиями обновленного ФГОС.

IV. Основные меры, направленные на решение поставленных задач

В ходе решения задач, направленных на привлечение, сохранение и развитие кадров, повышение компетентности педагогов необходимо предпринять следующие **меры**:

- усиление мер по привлечению молодых педагогов в гимназию, в том числе через организацию целевого обучения, организации студенческих практик, проведения совместных с вузами мероприятий;
- введение на общешкольном уровне как обязательное такого инструмента самообразования педагога, как план профессионального развития;
- совершенствование системы повышения квалификации посредством внедрения модульно-накопительной формы, позволяющей реализовать требования к непрерывности профессионального развития, закрепленного Законом «Об образовании», и обеспечивающей право на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- расширение тематики курсов повышения квалификации, в частности обучение педагогов по вопросам формирования функциональной грамотности обучающихся, введению обновленных ФГОС;
- расширение практики по разработке педагогами гимназии педагогических проектов;
- развитие такой формы участия педагогов в инновационной деятельности, как работа в локальных проблемно-творческих группах с последующим ростом продуктивности этой деятельности;
- возобновление на базе гимназии стажировки как эффективного средства тиражирования опыта высокопрофессиональных педагогов и средства развития профессионального мастерства молодых и вновь прибывших учителей или учителей, мотивированных на повышение квалификационной категории;
- развитие механизмов оптимизации профессиональной деятельности педагогов гимназии, в том числе через переход на электронный документооборот;
- внести изменения в систему внутришкольного контроля, предусматривающие проведение внутреннего аудита с целью оценки уровня педагогической компетентности учителей, в том числе через опрос и анкетирование обучающихся и родителей (законных представителей);
- расширение практики внешнего аудита педагогической деятельности работников гимназии, в том числе в рамках профессиональных конкурсов, предполагающих экспертизу методической системы учителя;

- организация изучения педагогами гимназии «Профессионального стандарта учителя».

V. План («дорожная» карта) по реализации Программы

Задачи	Мероприятия	Сроки	Исполнители	Результаты
Модуль I «Поддержка и сопровождение молодых педагогов»				
Организовать профориентационную работу по направлению «педагогическое образование»	Участие в проекте ТГПУ «Педагогический класс»	Ежегодно	Координатор взаимодействия с вузом	Определены кандидатуры для получения педагогического образования, в том числе для возможного оформления договора о целевом обучении
	Профориентационные мероприятия: тематическая встреча по вопросу целевого обучения в ТГПУ	Ежегодно	Координатор взаимодействия с вузом	Определены кандидатуры для возможного оформления договора о целевом обучении.
	Рассмотрение вопроса об открытии профильной группы педагогической направленности	Февраль – апрель 2022г.	Директор гимназии Заместители директора	Внесены изменения в учебный план гимназии Запланировано открытие профильной группы педагогической направленности
Разработать меры привлечения молодых	Организация студенческих практик в гимназии	Ежегодно	Координаторы взаимодействия с вузами, ТГПК	Приглашены на работу наиболее перспективные студенты

специалистов в гимназию	Создание виртуальных экскурсий для потенциальных педагогических работников 10-11 классами обучающихся в рамках проектной деятельности	2022-2023 учебный год	Заместитель директора по НМР Преподаватель курса «Индивидуальный проект»	Виртуальные экскурсии по привлечению в гимназию потенциальных педагогических работников размещены в группе «ВКонтакте»
	Привлечение студентов ТГПУ, ТГПК к участию в образовательных событиях РОСИП «Образование через коммуникацию»	В течение года, согласно календарю событий РОСИП	Заместитель директора по НМР	Приглашены на работу наиболее перспективные студенты
Создать психологически комфортную среду для адаптации и увеличения числа в коллективе педагогов	Изучение уровня удовлетворенности педагогов профессиональной деятельностью и климатом в коллективе	Ежегодно Февраль	Педагоги-психологи	Получены данные для работы с коллективом
	Консультация педагога «Психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов.	Ежегодно Октябрь	Педагоги-психологи	Оказана поддержка по работе с обучающимися с ОВЗ и детьми-инвалидами
	Консультация педагога «Организация	Ежегодно Декабрь	Педагоги-психологи	Оказана поддержка по организации безопасной

	психологически безопасной среды в классном коллективе».			среды в классном коллективе
	Консультация педагога-психолога «Особенности учебной мотивации обучающихся разных возрастных групп».	Ежегодно Февраль	Педагоги-психологи	Оказана поддержка по развитию учебной мотивации обучающихся
	Консультация педагога-психолога «Конструктивное общение с родителями для эффективного решения возникающих проблем».	Ежегодно Апрель	Педагоги-психологи	Оказана поддержка по работе с родителями обучающихся
	Привлечение молодых педагогов к участию в совместных мероприятиях с МАОУ СОШ №37 г.Томска (сетевая стажировочная площадка г. Томска)	Февраль-март 2022г.	Педагоги-психологи	Оказана поддержка по работе с обучающимися, имеющими признаки деструктивного поведения
Развивать профессиональную компетентность молодого педагога в вопросах организации учебного процесса,	Консультация: рабочая программа, КТП, журнал, требования к уроку (технологическая карта, конспект урока).	Ежегодно Август-сентябрь	Заместитель директора по НМР Руководители МО	Оказана методическая поддержка по вопросам организации учебного процесса, изучения нормативно-правовой базы, разработки программно-

изучения нормативно-правовой базы, разработки программно- методического обеспечения	Консультация профессионального как самобразования педагогов»	Ежегодно Октябрь	Заместитель директора по НМР Руководители МО	методического обеспечения
	Взаимопосещение уроков по вопросам объективности оценивания учебных результатов и эффективности работы с обучающимися, в имеющими трудности в обучении.	Ежегодно Октябрь	Заместитель директора по НМР Руководители МО Наставники	Даны рекомендации по повышению объективности оценивания и использованию эффективных приемов работы
	Проверка тетрадей обучающихся. Контроль эффективности устного опроса на уроке.	Ежегодно Октябрь	Заместитель директора по НМР Руководители МО Наставники	Даны рекомендации по проверке тетрадей и проведению устного опроса на уроке
	Посещение уроков. Проверка соблюдения требований по объему домашнего задания.	Ежегодно Ноябрь	Заместитель директора по НМР Руководители МО Наставники	Даны рекомендации по выполнению требований к домашнему заданию
	Организация методических мероприятий по вопросам формирования ФГ(функциональной	Ежегодно В течение года	Заместитель директора по НМР Руководители МО	Организовано повышение
	Способствовать освоению молодым педагогом современных			

педагогических технологий, методов и приемов обучения с последующим применением их на практике. Совершенствовать систему повышения квалификации педагогов гимназии	грамотности» и реализации обновленных ФГОС НОО и ООО		Наставники	методической грамотности
	Посещение уроков. Анализ использования активных методов обучения. Контроль формирования и развития УУД на уроке.	Ежегодно Ноябрь	Заместитель директора по НМР Руководители МО Наставники	Даны рекомендации по использованию активных методов обучения
	Участие молодых педагогов в тематических педсоветах, заседаниях методических объединений учителей-предметников	В течение года	Руководители МО Наставники	Молодыми педагогами приобретены новые знания, получен новый опыт, освоены лучшие практики коллег и наставника
Организовать участие молодых и начинающих педагогов в работе клуба «Молодой	Привлечение молодых педагогов к участию в образовательных событиях РОСИП «Образование через коммуникацию», других сетевых площадок	В течение года	Заместитель директора по НМР Руководители МО Наставники	Молодые педагоги вовлечены в инновационную деятельность

специалист» в рамках муниципальной образовательной сети, а также в рамках РОСИП «Образование через коммуникацию»				Осваивают на практике инновационные технологии и методы обучения
Способствовать повышению престижа педагогической профессии разработать систему вовлечения педагогов в конкурсное движение. Вовлечь молодых педагогов в инновационную деятельность гимназии	Организация участия молодых педагогов в профессиональных конкурсах («Первые шаги в профессию» и др.).	Ежегодно Согласно плану ИМЦ	Заместитель директора по НМР Наставники	Организована работа по повышению престижа учительской профессии и повышению уровня профессионального мастерства
Формировать эффективную систему социальной поддержки педагогов	Внесение корректив в положение о стимулирующих выплатах в части деятельности молодого педагога	Февраль 2022г.	Директор гимназии Председатель комиссии по стимулирующим выплатам	Усилены меры социальной поддержки молодых педагогов

Совершенствовать систему повышения квалификации педагогов гимназии	Круглый стол по итогам реализации модуля.	Ежегодно Май	Заместитель директора по НМР, руководители МО Наставники	Проведен мониторинг и поддержки и сопровождения молодых педагогов
Модуль II «Развитие наставничества в гимназии»				
Создать условия для развития наставничества, поддержки инициатив педагогов	Составление списка наставляемых и наставников. Формирование наставнических пар	Ежегодно Август-сентябрь	Заместитель директора по НМР Руководители МО	Издан приказ о закреплении за молодыми педагогами наставников. Созданы наставнические пары
	Стартовый сбор молодых педагогов и их наставников. Знакомство молодых специалистов с наставником. Изучение нормативно-правовой базы	Ежегодно Август-сентябрь	Заместитель директора по НМР Руководители МО	Организована первая встреча наставника и молодого педагога. Наставники проинформированы об обязанностях. Изучено положение о наставничестве гимназии
	Постоянное общение молодого педагога с наставником по вопросам устранения профессиональных дефицитов	В течение года	Руководители МО Наставники	Устраняются по мере возникновения профессиональные дефициты
	Взаимопосещение уроков по вопросам организации учебного процесса, изучения нормативно-	В течение года	Руководители МО Наставники	Устраняются по мере возникновения

	правовой базы, разработки программно-методического обеспечения			профессиональные дефициты
Совершенствовать систему повышения квалификации педагогов гимназии	Организация работы наставнических пар в рамках клуба «Молодой специалист», РОСИП «Образование через коммуникацию»	В течение года	Заместитель директора по НМР Наставники	Организовано повышение квалификации наставников и наставляемых. Создана среда для профессионального общения
	Реализация мероприятий для молодых педагогов в рамках муниципального клуба «Молодой специалист» с привлечением наставников	Ежегодно Согласно плану	Заместитель директора по НМР	Организовано участие наставнических пар в мероприятиях муниципального уровня на базе гимназии. Педагоги вовлечены в инновационную деятельность
	Организация участия молодых педагогов и наставников в профессиональных конкурсах («Первые шаги в профессию», «Педагог-наставник» и др.).	Ежегодно Согласно плану	Заместитель директора по НМР	Созданы условия для проявления инициатив педагогов
	Расширение практики по разработке педагогами гимназии педагогических проектов.	Ежегодно В течение года	Заместитель директора по НМР, руководители МО	Подготовлены потенциальные

					участники конкурса «Педагог-наставник»
	Организация мероприятий по повышению психологической компетентности педагогов, профилактике профессионального выгорания	Ежегодно	Педагоги-психологи	Поддерживается рабочий, доброжелательный психологический климат в коллективе	
	Круглый стол по итогам реализации модуля.	Ежегодно Май	Заместитель директора по НМР, руководители МО Наставники	Проведен мониторинг и поддержки и сопровождения молодых педагогов	
Формировать эффективную систему социальной поддержки педагогов	Внесение корректив в положение о стимулирующих выплатах в части деятельности наставника	Февраль 2022г.	Директор гимназии Председатель комиссии по стимулирующим выплатам	Усилены меры социальной поддержки педагогов-наставников	
Модуль III «Методическое сопровождение педагогов гимназии по актуальным вопросам образования»					
Обеспечить реализацию федеральных государственных образовательных стандартов образования, в том	Введение в качестве обязательного гимназии плана профессионального развития. Развитие модульно-формы накопительной квалификации повышения квалификации педагогов гимназии.	В течение реализации Программы	Заместитель директора по НМР, руководители МО	Созданы условия для повышения методической грамотности педагогов	

числе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. Совершенствовать технологии обучения и оценивания в соответствии с требованиями обновленного ФГОС	Организации работы педагогов в локальных проблемно-творческих группах.	Ежегодно	Заместитель директора по НМР, руководители МО	Созданы условия для совместного решения профессиональных задач
	Организация методических мероприятий (консультаций, семинаров, конференций, вебинаров и др.) по вопросам формирования ФГ(функциональной грамотности) и реализации обновленных ФГОС НОО и ООО	Ежегодно В течение года	Заместитель директора по НМР Руководители МО Наставники	Организовано повышение методической грамотности
	Вовлечение педагогов в представление опыта в тематических заседаниях методических объединений учителей-предметников	В течение года	Руководители МО Наставники	Молодыми педагогами приобретены новые знания, получен новый опыт, освоены лучшие практики коллег и наставника
Совершенствовать систему повышения квалификации педагогов гимназии	Организация на базе гимназии стажировок для тиражирования опыта высокопрофессиональных педагогов и повышения профессионального мастерства молодых, вновь прибывших учителей и учителей, мотивированных на повышение квалификационной категории.	Ежегодно	Заместитель директора по НМР Руководители МО	Педагоги без отрыва от работы повышают квалификацию. Развивается творческий потенциал коллектива. Повышается мотивация педагогов.

	Проведение подписки на профессиональные издания	Ежегодно	Директор гимназии Заместитель директора по НМР	Обеспечена возможность самообразования педагогов
Способствовать повышению престижа педагогической профессии разработать систему вовлечения педагогов в гимназии конкурсное движение.	Внутренний аудит с целью оценки уровня педагогической компетентности учителей, в том числе через опрос и анкетирование обучающихся и родителей (законных представителей)	Ежегодно	Заместители директора по УВР Заместитель директора по НМР Руководители МО	Изучено мнение обучающихся и родителей для корректировки и планирования дальнейшей деятельности
	Внешний аудит педагогической деятельности работников гимназии, в том числе в рамках профессиональных конкурсов, предполагающих экспертизу методической системы учителя	Ежегодно	Заместитель директора по НМР, руководители МО	Выявлены и представлены педагогической общественности лучшие практики педагогов гимназии
Вовлекать молодых педагогов в инновационную деятельность гимназии	Реализация инновационных проектов и программ площадок и муниципального и регионального уровней	Ежегодно	Заместитель директора по НМР, заместитель директора по УВР, Заместитель директора по ВР	Обеспечена возможность участия в инновационной деятельности и профессионального саморазвития
Совершенствовать технологии обучения и оценивания в	Реализация педагогического модуля СОП «Образование через коммуникацию»:	Ежегодно	Координационный совет сети	Обеспечена возможность саморазвития и саморепрезентации в

соответствии с требованиями обновленного ФГОС	- тематический семинар; - тематическая весенняя педагогическая конференция (г. Юрга)			рамках сетевых мероприятий
Формировать эффективную систему социальной поддержки педагогов	Внесение корректив в положение о стимулирующих выплатах в части деятельности педагогов с активной профессиональной позицией	Февраль 2022г.	Директор гимназии Председатель комиссии по стимулирующим выплатам	Определены выплаты за победы в профессиональных конкурсах из перечня ДОО, за участие в методических мероприятиях муниципальных и региональных сетевых площадок гимназии

VI. Механизмы мотивации и поощрения педагогов

К числу лучших мотивирующих педагога факторов относится поддержка на общественном уровне, создание среды, в которой педагогическая деятельность воспринимается как почетная миссия.

В целях повышения престижа профессии учителя предусмотрены следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- благодарственные письма, грамоты наставникам.

Видом морального поощрения является выдвижение самых результативных педагогов на награждение почетной грамотой, благодарственным письмом, рекомендацией к размещению фото педагога на Доске почета Октябрьского района г.Томска.

VII. Управление реализацией программой

Директор гимназии осуществляет управление реализацией программы, принимает управленческие решения на основе анализа мониторинга, куратор программы осуществляет организационную, нормативно-правовую и экспертно-консультационную поддержку, проводит мониторинг уровня развития педагогических кадров гимназии.

Руководитель методического объединения и педагог-наставник осуществляют организационную, методическую, нормативно-правовую поддержку на уровне методического объединения учителей-предметников, координирует деятельность других педагогов.