|  |
| --- |
| **Целевой** проект (подпрограмма) «Учитель. Школьная **команда»** |
| **Цель** | **Поддержка учительства, постоянное профессиональное развитие, в том числе на основе адресного методического сопровождения.** |
|  | l. Формирование «внутренней» мотивации педа-гогов к профессиональному саморазвитию, освоение педагогами центра образования инновационных спо- собов и методов обучения и воспитания обучающих- ся.1. Обеспечение образовательной организации на 100% высококвалифицированными педагогическими кадрами.
2. Создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры педагоги- ческих работников центра образования.
3. Развитие внутришкольной системы непрерыв- ного повышения профессионального мастерства педа- гогических работников.
4. Оптимизация штатного расписания с учетом решения задач по обеспечению повышения качества образовательного процесса, социального заказа центра образования, внедрение разработанных единых под- ходов к формированию штатного расписания.
5. Повышение квалификации управленческой ко- манды центра образования и приведение штатного расписания в соответствие с потребностями образова- тельной системы школы.
6. Создание на базе образовательной организации профессиональных сообществ, нацеленных на осуще- ствление методической поддержки педагогов на уров— нях центра образования, города, области.
7. Эффективная реализация механизмов настав- ничества на основе утвержденной министерством об- разования РД региональной модели института наставничества педагогических работников.
8. Стимулирование участия педагогичееких ра- ботников в профессиональных конкурсах и иных ме- роприятиях по обмену передовым педагогическим

Опытом. |
| **Основные принципы реализации проекта** | Основными принципами проекта являются:* целенаправленность деятельности в соответствии с образовательным запросом и заказом педагогиче- ских кадров центра образования;
* системность и последовательность осуществления
 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | преемственности и непрерывности образования педа- гогических кадров центра образования;* интеграция педагогической науки и практики;
* дифференцированный и индивидуальный подход к образованию педагогических кадров центра образо- вания;
* всеобщность, непрерывность, единство общей и профессиональной культуры;
* индивидуализированность (адресность);
* взаимосвязь и преемственность;
* ДOGT ПHOCTЬ;
* вариативностъ.
 |
| **Целевые инди-****каторы проек-****та** | 1. *Высокий показатель укомплектованности обра- зовательной организации педагогическими кадрами.*
2. *Низкий показатель текучести кадров.*
3. *Увеличение количества трудоустроившихся мо- лодых специалистов и продолжающих работу в обра- зовательной организации в течение тpex лет.*
4. *Повышение образовательного уровня педагоги-*

*ческих и руководящих кадров.*1. *Повышение квалификационного уровня педагоги-*

*ческих и руководящих кадров.*1. *Увеличение числа* педагогических *работников, вовлеченных в инновационный процесс, эксперимен- тальную, исследовательскую и диагностическую дея- тельность.*
2. *Увеличение числа педагогических работников, в oтнoшeнии которых реализуется адресное методи- ческое сопровождение.*
3. *Увеличение* числа *педагогических работников, принимающих участие в peaлизацluu программы «На- ставничество».*
4. *Увеличение числа педагогических работников,*

*принимающих участие в конкурсном движении* |
| **Ожидаемые ре- зультаты** | Создание условий, обеспечивающих личностный рост педагогов. Повышение уровня профессионально- го мастерства работающих педагогов. Создание усло- вий для результативной работы в инновационном ре- жиме и в условиях Федеральных образовательных стандартов.Развитие кадрового потенциала школьной команды как носителя духовных и нравственных ценностей, обеспечивающего повышение качества образования и формирование выпускника центра образования в соответствии с определенной моделью. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов центра образо- вания через систему управления педагогическим пер- соналом как ресурсом развития центра образования.Создание правовых и организационных условий длязакрепления педагогических кадров в центре образо-вания. |

Значения целевых показателей реализации программы развития

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Базовое значение иа****1 января 2023 гoда** | **Период, год** |
| **2023** | **2024** | **2025** | **2026** | **2027** |
|  | Подпрограмма (Целевой проект) «Учитель. Школьная команда» |
|  | *Процент укомплектованности ОО ne-**дагогическими кадрами* | 95 | 90 | 95 | 100 | І00 | 100 |
| 2 | *Процент текучести кадров* | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | *Количество трудоустроившихся моло-**дых специалистов и продолжающих работу в ОО в течении трех лет* | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | *Доля педагогических работников, про-**шедших повышение квалификации no профилю преподаваемого предмета за* последние *3 года* | 95 | 95 | 95 | 100 | 100 | 100 |
|  | *Доля педагогических работников,**имеющих первую или высшую квалифи-**кационные категории* | 25 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 |
| 6 | *Количество педагогических работни-**ков, вовлеченных в инновационный про- цесс, экспериментальную, исследова- тельскую* *диагностическую деятельность* | 2 | 2 | 9 | 10 | 18 | 22 |
| 7 | *Количество педагогических работни-**ков, в отношении которых реализуется адресное методическое сопровождение* | 1 | 2 | 3 | 4 | 6 | 7 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Базовое значение на****1 января 2023 года** | **Период, год** |
| **2023** | **2024** | **2025** | **2026** | **2027** |
|  | Подпрограмма (Целевой проект) «Учитель. Школьные команды» |
| 8 | *Количество педагогических работни-**ков, принимающих участие в реализа- ции программы «Наставничество»* | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 9 | *Количество педагогических работни-**ков, принимающих участие в конкурс- ном движении* | 2 | 3 | 3 | 4 | 6 | 8 |



План мероприятии реализации проекта (подпрограммы)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Мероприятия в дорожную карту программы развития** | **Cpоки** | **Ответст-****венные** | **Показатели pe-****зультативности (коптрольные точки)** | **Реперные точки по годам реализации программы развития** |
| **2022/****2023** | **2023/****2024** | **2024/****2025** | **2025/****2026** | **2026/****2027** |
| 1 | Проведение мониторинга ко-личественного и качественного состава педагогичееких работников | Ежегоднов сентябре | Специа-лист по кадрам | Создан банк дан-ных по педагогиче- ским кадрам, про- водится работа поего дополнению и корректировке | + | + | + | + | + |
| 2 | Анализ потребности в ведении новых штатных единиц | Ежегодно в сентяб-ре | Директор | Создание базы данных о потреб- ности в педагоги- ческих и иных кад- рах при решении вопросов развития школы и модерни- зации образова-телього простран- ства  | + | + |  | + | *+* |
| 3 | Изменения и конкретизация должностных инструкций для приведения в соответствие со структурой учреждения | По мере необхо-ДИ МОСТИ,в соответ- ветствии с действую-щими норма- | Директор | Наличие актуаль- ных должностных инструкций по всем должностям из штатного расписания |  |  |  |  |  |



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | В соответствии стребо-ваниями действующих норма-тивных актов |  |  | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 4 | Мониторинг соответствияштатного расписания ОО «еди- ному» штатному расписанию | август | Специа- лист по кадрам | Количество штат-ных единиц в ОО, соответствующих«единому» штат-номУрасписанию | 100 | 90 | 95 | 100 | 100 |
| 5 | Разработка и оформление паке-та нормативных документов по работе с кадрами: | 2023 | Юрис-консульт | Наличие пакетаскорректирован- ных нормативныхдокументов по работе с кадрами | час-тично | час-тично | полно-стью сфор- | полно-стью сфор- | полно-стью сфор- |
|  | — формирование штатного рас-писания; |  |  |   |  |  | миро-ван |  миро-ван | миро-ван |
|  | — положение о наставничестве; |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | — положение о кадровом резерве руководящих работников. |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  — план работы с резервом руко- |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | водящих работников; |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | — план повышения квалифика- |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | ции (переподготовки) педаго- |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | гических и руководящих ра- ботников;*—* положение о конкурсах про-фессионального мастерства; |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | * полоЖение об оплате труда;
* иные
 |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6 | Формирование и исполнениедорожной карты по повыше- нию профессиональных компе- тенций управленческой коман- ды, в т.ч. но дoпoлнитeльным профессиональным програм- мам | В соот- вететвии е дорож- ной кар- той | Директор | Исполнение в пол-ном объеме дорож- ной карты по по- вышениіо профес- сиональных компе- тенций управлен- ческой команды | + | + | + | + | + |
|  |  | В соот- ветствии с дорож- ной кар- той | Директор | Доля управление-ских работников, прошедших обуче- ние по дополни- тельным профес- сиональным про— граммам | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
|  |  |  |  | Доля управление-ских работников, |  |  |  |  |  |
|  |  | е дорож- ной кар- той | Директор | ПОDЫСИ ВШИХ СВОЮквалификацию по программам из фе- дерального peecтpa | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 7 | Формирование и исполнениедорожной карты ПО ПОВЫШС-нию профессиональных компе- тенций педагогических работ- ников, в т. ч. по дополнитель- ным профессиональным про- граммам | Январь 2023,ежегодно в мае | ректорапо HMP | Исполнение в пол-ном объеме дорож- ной карты по по- вышению профес- сиональных компе- тенций педагогиче- ских работников | Час-ТИЧНО | Час-ТИЧНО |  ПолноСТЬЮ | ПолноGTЬЮ | ПолноСТЬЮ |
| Ежегоднов мае | Зам. ДИ-ректорапо HMP | Доля педагогиче-ских работников, прошедших обуче- ние по дополни- тельным профес-сиональным пpo- | 2 | 6 | 10 | 12 | 15 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | граммам |  |  |  |  |  |
| Ежегодно в мае | Зам. ди- ректора по HMP | Доля педагогиче-ских работников,ПOBЫСИВШИ Х CВOЮквалификацию по программам из фе- дерального реестра | 25 | 70 | 80 | 85 | 100 |
| Ежегодно в мае | Зам. ди- ректора *по* HMP | Доля педагогиче-ских работников, прошедших повы- шение квалифика- ции по профилю преподаваемого учебного предмета за последние три года. от общего числа учителей | 90 | 95 | 95 | 100 | 100 |
| Ежегодно в мае | Зам. ди- ректора по HMP | Доля педагогиче-ских работников, для которьтх бьи поставлены инди- видуальные обра- зовательные мар-шруты ‹иом) | 0 | 25 | 30 | 70 | 100 |
| ЕжегодноВ мае | Зам. ди- ректора по HMP | Доля педагогиче-ских работников, исполнивших ИОМ на 100% | 0 | 25 | 30 | 70 | 80 |
| Ежегодно в мае | Зам. ди- ректора по HMP | Доля педагогиче-ских работников, прошедших ПK по наставничеству | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Ежегодно в мае | ректора по HMP | Доля педагогиче-ских работников, прошедших ПK по наставничеетву, аттестованных по квалификационной категории «педа- гог-наставник» | 0 | 5 | 15 | 20 | 25 |
| 8 | Формирование кадрового ре- зерва и его профессиональное развитие | Ежегодно в мае | Директор | Исполнение в пол-ном объеме дорож- ной карты по фор- мированию кадро- вого резерва | час-ТИЧНО | час-тИЧНО | ПОЛНО- СТЬЮ | ПОЛ HO- СТЬЮ | ПОЛ HO- СТЬ |
| Ежегодно в мае | Директор | Доля педагогиче-ских работников в возрасте до 35 лет, вошедших в кадро- вых резерв управ- ленческой команды Школы | 0 | 5 | 5 | 10 | 15 |
| 9 | Создание и развитие внутри-школьньх объединений педа- гогических работников (твор- ческие группы, методические объединения, кафедры и т д-) | Ежегодио в сентяб- ре | Замести- тель ди- ректора *по* УBP | Количество внут-ришкольных объе- линений педагоги- ческих работников,ЦСЯТСЛЬНООТЬ КОТО-рых регламентируетвнутреними локальными актами | 0 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| Ежегодно в мае | Замести- тель ди- ректора по УBP | Доля педагогов,принимающих уча- стие в обществен- ных объединениях на муниципальном уровне | 45 | 45 | 50 | 60 | 85 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Ежегодно в мае | Замести- тель ди- ректора по УBP | Количество педаго-действующими членами ассоциа- ции по содейст-вию развитию региональной системы образования РД и иных профессио- нальных сообществ на региональном, всероссийском и международном уровнях | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 10 | Организация участия педработ-ников в проведении оценочныхпроцедур | Ежегодно в мае | Замести- тель ди- ректора УВР | Доля педагогиче-ских работников, прошедших оценку компетенций по модели 1-SMART skills | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
|  |  | Ежегодно в мае | Замести- тель ди- ректора поУ BP | Доля непедагогиче-ских работников, прошедших оценку компетенций по иным программам | 5 | 5 | 5 | 10 | 10 |
| 11 | Формирование банка лучшихпрактик образовательной opra- низации и их представление на различном уровне | Ежегодно в мае | Замести-тель ди- ректора по HMP | Количество прак-тик, получивших общественное при- знание | 1 | 2 | 2 |  |  |
| Ежегодно в мае | Замести-тель ди- ректора по HMP | Доля педагогиче-ских работников, принявших участие в представлении | 5 | 25 | 25 | 30 | 40 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | деятельности (про- граммах стажиро- вок, инновацион- ных площадок) |  |  |  |  |  |
| 12 | Организация работы по мето-дическому сопровождению добровольной аттестации | Ежегодно в мае | Зам.ди-ректора *по* УBP | Количество педаго-гичееких работни-KOB, ПOBЫСИВ ШИХсвой квалификаци- онный уровень, добровольная атте- стация (первая или высшая) | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Ежегоднов мае | Зам. ди- ректора по УBP | Доля педработни-KOB, ПОВЫС И ВШИХквалификационный уровень. от запла- нированного (за | 90 | 95 | 100 | 100 | 100 |
| 13 | Заключение договоров с ГОУдпо то «ипк и ппро тo» идругими организациями о по- вышение квалификации и про- фессиоиальной переподготовке педагогических работников | По плану ШОУ ДПО ТО «ИПК и ППPO ТО» | Зам. ди- ректора по HMP | Количество договоров о повышении квалификации, со- ответствующих актуальному плану -графику | 1 | 2 | 1 | 1 |  |
| 14 | Разработка и исполнение меро-приятий по реализации модели наставничества в образова- тельной организации | 2023 | Зам. ди- ректора по УBP | Исполнение в пол-ном объеме дорож- нои карты по реа- лизации модели наставничества в образовательной организации |  |  |  |  |  |



|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Ежегодно | Зам. ди— | Количество моло-дых педагогов, за |  |  2 |  1 |  1 |  1 |
| в сентяб-ре | ректорапо УBP | которыми закреп- лены наставники- специалисты | 1 |
| Ежегодно | Зам. ди- | Количество настав-ляемых иных кате- |  |  |  |  |  |
| в сентяб- ре | ректора по УBP | горий,за которыми закреплены настав- ники специалисты | 1 | 2 |
| Ежегодно | Зам. ди- | Количество на- |  |  |  |  |  |
| в сентяб- ре | ректора по УBP | ставников- специалистов | 1 |
|  |  | Количество стар- |  |  |  |  |  |
| Ежегодно в сентяб- ре | Зам. ди- ректора по УBP | ших наставником, вприказом мини- стерства образова- ния РД. | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Количество веду- |  |  |  |  |  |
| Е›кегодно | Зам. ди— | щих наставников, в соответствие с прииииииииииипипприка |  |  |  |  |  |
|  С сентяб- ре | ректора по УBP | 1 | 2 | 2 | 2 |
|  Приказом министерства образования РД | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Разработка и реализация ком- |  |  | Исполнение в пол-ном объеме ком- плекса мероприя- тий по делегирова- нию педагогиче- ских работников для участия в кон- курсах на муници- пальном, регио- |  |  |  |  |  |
|  | плекса мероприятий по делеги- рованию педагогичееких работ- ников для участия в конкурсахна муниципальном,регионально и всероссийском уровнях | ежегодно | Зам. ди- ректора поУBP, зам ди- ректора поHMP |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  | нальном и всерос-сийском уровнях |  |  |  |  |  |
| Ежегодно в мае | Зам. ди- ректора по УBP, зам ди- ректора поHMP | Количество педаго-гов, принявших участие в конкур- сак профессио- нального мастерст- ва на муниципаль- ном уровне | 0 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| Ежегоднов мае | Зам. ди- ректора по УBP, зам ди- ректора по HMP | Количество педаго-ГОВ, П ННЯВШИХучастие в конкур- eax профессио- нального мастерст- ва на региональном уровне | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Ежегодно в мае | Зам. ди- ректора по УBP, зам. Дир- ректора по HMP | Количество педаго-ГОВ П ИІfiЯВШИхучастие в конкур- cax профессио- нального мастерст- ва на всероссий- ском уровне | 0 | 0 | 1 | 1 |  |
| Ежегоднов мае | Зам. Ди-ректора по УBР, зам ди- ректора по HMP | Количество педаго-ГОВ.принявшихучастие в качестве наставников в под-готовке конкурсан-ТОВ | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| Ежегодно в мае | Директор | ,Цоля педагогиче-ских работников,получивших сТИ-мулирующие вы- платы в рамках конкурсного дви- жения | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *16* | Организация и проведениеВнутришкольных конкурсовпрофессионального мастерства для педагогичееких работников | Ежегод-НО, поплану | Зам. ди-ректора поУBP, зам ди- ректора поHMP | Количество внут-Внутришкольных КОНкурсов профессионального мастерства педагогических работников | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 |