|  |  |
| --- | --- |
| **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 для  закрепления 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 | Ежегодно  в сентябре | Специа-  лист по кадрам | Создан банк дан-  ных по педагогиче- ским кадрам, про- водится работа по  его 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 соответствия  штатного 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 пакета  скорректирован- ных нормативных  документов 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 исполнение  дорожной 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 СВОЮ  квалификацию по программам из фе- дерального peecтpa | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 7 | Формирование и исполнение  дорожной карты ПО ПОВЫШС-  нию профессиональных компе- тенций педагогических работ- ников, в т. ч. по дополнитель- ным профессиональным про- граммам | Январь 2023,  ежегодно в мае | ректора  по HMP | Исполнение в пол-  ном объеме дорож- ной карты по по- вышению профес- сиональных компе- тенций педагогиче- ских работников | Час-  ТИЧНО | Час-  ТИЧНО | Полно  СТЬЮ | Полно  GTЬЮ | Полно  СТЬЮ |
| Ежегодно  в мае | Зам. ДИ-  ректора  по 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 CВOЮ  квалификацию 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 |
| Ежегодно  В 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 регио  нальной 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 оценочных  процедур | 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 лучших  практик 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 ШИХ  свой квалификаци- онный уровень, добровольная атте- стация (первая или высшая) | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Ежегодно  в мае | Зам. ди- ректора по УBP | Доля педработни-  KOB, ПОВЫС И ВШИХ  квалификационный уровень. от запла- нированного (за | 90 | 95 | 100 | 100 | 100 |
| 13 | Заключение договоров с ГОУ  дпо то «ипк и ппро тo» и  другими 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 | ректора  по 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, в    приказом мини- стерства образова- ния РД. | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Количество веду- |  |  |  |  |  |
| Е›кегодно | Зам. ди— | щих наставников, в соответствие с прииииииии  ииипипприка |  |  |  |  |  |
| 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 конкурсах  на 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 |
| Ежегодно  в мае | Зам. ди- ректора по УBP, зам ди- ректора по HMP | Количество педаго-  ГОВ, П ННЯВШИХ  участие 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 ИІfiЯВШИх  участие в конкур- cax профессио- нального мастерст- ва на всероссий- ском уровне | 0 | 0 | 1 | 1 |  |
| Ежегодно  в мае | Зам. Ди-  ректора по УBР, зам ди- ректора по HMP | Количество педаго-  ГОВ.принявших  участие 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 проведение  Внутришкольных конкурсов  профессионального мастерства для педагогичееких работников | Ежегод-  НО, по  плану | Зам. ди-  ректора поУBP, зам ди- ректора поHMP | Количество внут-  Внутришкольных КОНкурсов профессионального мастерства педагогических работников | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 |