



ПРИНЯТО Коллегией управления образования администрации Тисульского муниципального района от « <u>05</u> » <u>декабря</u> 2017 №3	УТВЕРЖДАЮ Начальник управления образования  О.В. Городилова  Приказ № 657 от « <u>12</u> » <u>декабря</u> 2017г.
--	--

Муниципальная программа

**«Совершенствование кадрового
потенциала, повышение профессиональной
компетентности педагогов и руководителей
образовательных учреждений Тисульского
муниципального района на 2018 – 2022 г.г.»**

Тисуль

2017

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование Программы	Муниципальная программа «Совершенствование кадрового потенциала, повышение профессиональной компетентности педагогов и руководителей образовательных учреждений Тисульского муниципального района на 2018 – 2022 г.г.»
Правовое основание для разработки Программы	Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Закон Кемеровской области от 05 июля 2013 года N 86-ФЗ «Об образовании»; Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утвержденная Президентом Российской Федерации, пр-271 от 04.02.2010; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы» (распоряжение Правительства Российской Федерации от 22.11.2012 года № 2148-р); Федеральная целевая программа «Научные и научнопедагогические кадры инновационной России на 2014-2020 годы»; Стратегия инновационного развития Российской Федерации до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 года № 2227-р; Приказ Минтруда России от 18 октября 2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)
Заказчик Программы	Управление образования администрации Тисульского муниципального района
Разработчик Программы	Управление образования администрации Тисульского муниципального района, МОУ «ИМЦ Тисульского муниципального района»
Исполнители Программы	Управление образования администрации Тисульского муниципального района, образовательные учреждения района
Цель Программы	Укрепление кадрового потенциала системы образования, повышение престижа педагогической профессии и создание целенаправленной системы деятельности по развитию кадрового потенциала, в т.ч. по привлечению молодых специалистов
Задачи Программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ, прогнозирование потребности в кадровом обеспечении муниципальной системы образования с учетом междисциплинарного характера воспроизводства кадрового потенциала и ключевых ориентиров развития образования и стратегии инновационного развития РФ. 2. Создание системы социально-экономической поддержки педагогов, в том числе молодых специалистов, для решения проблемы обеспечения кадрами образовательных организаций (далее - ОО) на территории Тисульского муниципального района; 3. Создание условий для конкурентоспособности и востребованности педагогической профессии на основе изучения текущей и перспективной потребности в кадрах; 4. Повышение общественного престижа труда педагогических

	<p>работников, содействие закреплению молодых специалистов в муниципальных ОО района;</p> <p>5. Осуществление подготовки компетентных педагогов для замещения вакантных должностей руководящих кадров в муниципальных образовательных организациях города;</p> <p>6. Обеспечение непрерывного развития профессионализма руководящих и педагогических работников через систему повышения квалификации и переподготовки кадров и осуществление методического сопровождения деятельности педагогических работников</p>
Объемы и источники финансирования Программы	<p>Общий объем финансирования Программы: 20,26 млн.р.</p> <p>Источники финансирования Программы – средства бюджета Тисульского муниципального района, внебюджетных источников, собственных и привлеченных средств образовательных организаций.</p> <p>Общий объем финансирования на 2018-2022 годы определен с учетом финансового механизма планового повышения квалификации работников образования, установленного Законом Кемеровской области от 12.07.2006 № 95-ОЗ «Об установлении нормативов обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях посредством выделения субвенций местным бюджетам».</p> <p>Объем финансирования по годам:</p> <p>2018 г - 4,452 млн.р.</p> <p>2019 г – 3,952 млн.р.</p> <p>2020 г – 3,952 млн.р.</p> <p>2021 г – 3,952 млн.р.</p> <p>2022 г - 3,952 млн.р.</p>
Основные направления Программы	<ul style="list-style-type: none"> • Профориентационная работа с обучающимися; • Повышение профессионально-компетентностного потенциала педагогических работников; • Диссеминация передового педагогического опыта, повышение престижа педагогической профессии; • Подготовка резерва руководящих кадров; • Социальная поддержка педагогов.
Ожидаемые результаты реализации Программы	<ul style="list-style-type: none"> - Ежегодно 10% выпускников средних и основных школ поступят на педагогические специальности; - До 10% увеличится доля педагогов, имеющих стаж работы до 5 лет; - До 70% увеличится доля педагогов, имеющих высшее образование; - Повысится уровень квалификации педагогических кадров (100% педагогов своевременно пройдут курсы повышения квалификации); - До 10% увеличится доля педагогов - победителей, призеров конкурсов профессионального мастерства; - До 5% снизится доля педагогов, осуществляющих деятельность не по специальности по диплому; - 99% выпускников 9, 11 классов получают аттестаты о соответствующем уровне образования; - Своевременное обновление и сохранение качественного состава кадров в соответствии с потребностью ОУ;
Контроль исполнения	Контроль исполнения Программы осуществляется управлением

Программы	образования администрации Тисульского муниципального района
-----------	---

1. Введение

Программа «Совершенствование кадрового потенциала, повышение профессиональной компетентности педагогов и руководителей образовательных учреждений Тисульского муниципального района на 2018 – 2022 г.г.» (далее - Программа) определяет основные направления и приоритеты деятельности управления образования Тисульского муниципального района по непрерывному повышению квалификации для общепедагогической подготовки учителя к реализации ФГОС, профстандарта и эффективному использованию кадрового ресурса, развитию кадрового потенциала, осуществлению мер, направленных на повышение профессионализма и уровня квалификации педагогических и руководящих работников.

2. Состояние кадрового ресурса и проблемы в сфере развития кадрового потенциала

В системе общего образования района работает 364 педагогов, 63% из них имеют высшее образование

По школам этот показатель составляет 73%, по ДОУ - 36%, по ОУ ДОД – 69%

В настоящее время 17 педагогов получают высшее образование: 3 – педагога школ и 14 - педагоги детских садов, 1 педагог дополнительного образования получает среднеспециальное

Высшую квалификационную и первую квалификационную категории имеют 90.4% педагогических работников, В ДОУ этот показатель составляет 88%, школах- 93%, учреждениях доп.образования - 81%.

Средний возраст педагогических работников составляет 48 лет. 58% педагогов имеют педагогический стаж свыше 20 лет. В настоящее время 14 педагогов обучаются заочно в учреждениях среднего и высшего образования. 94 педагога (22%) награждены правительственными наградами: 4 имеют звание «Заслуженный учитель РФ», 16 «Отличник народного просвещения», 40 «Почетные работники общего образования РФ», 28 педагогов отмечены «Почетными грамотами МОиН РФ»

Кадровый состав учреждений, подведомственных Тисульскому управлению образования и кадровое обеспечение представлены далее в таблицах

Показатели	ОУ	ДОУ	ОУ ДОД
Образование:			
высшее	73%	36%	69%
среднее специальное	27%	64%	31%
Пенсионеры	21%	19%	14%
Молодые специалисты (0-3 лет)	2,3%	0	3,4%
Стаж работы			
0-5 лет	3,2%	11,3%	3,4%
5-10 лет	3,2%	13,7%	10,3%

10-20 лет	17,6%	25,8%	37,9%
свыше 20 лет	74%	49,2%	49,4%
Обучаются заочно	3/0,9%	14/10,5%	1/

Анализ показывает, что количество педагогов пенсионного возраста с каждым годом стабильно увеличивается. А притока молодых специалистов в районе нет

Деятельность учреждений образования района возглавляют 42 руководящих работника, из них 11 человек (18,6%) пенсионного возраста, средний возраст руководителей составляет 46 лет.

В общеобразовательных учреждениях средний возраст руководящих работников составляет 49,7 лет (в том числе директоров – 50,3 год), руководителей пенсионного возраста 11 человек (Тисульская СОШ№1 – 2, Белогорская СОШ –1, Макаракская ООШ – 2, С-Берикульская ООШ – 1, Тамбарская ООШ – 2, Куликовская ООШ – 1, Тисульская ШИППП -1), в том числе директоров – 5 (Белогорская СОШ, С-Берикульская ООШ, Макаракская ООШ, Тамбарская ООШ, Тисульская ШИППП);

В дошкольных учреждениях средний возраст руководителей составляет 44,2 лет, руководителей пенсионного возраста – 2 человека (Комсомольский д/с -1, Тисульский д/сад №2 -1), в том числе 1 заведующая (Комсомольский д/с);

В учреждениях дополнительного образования средний возраст руководителей 42,5 лет (в том числе директоров – 37,5 лет), руководителей пенсионного возраста нет.

По состоянию на 01.09.2017 года доля укомплектованности педагогическими кадрами по району составляет 100%. Вакансий по образовательным учреждениям нет. Но наряду с тем, при изучении потребности в квалифицированных кадрах выяснилось, что в ближайшие пять лет образовательные учреждения района будут испытывать недостаток в квалифицированных специалистах по следующим профилям работы:

№ п/п	Должность	Потребность
1	Учитель русского языка и литературы	8
2	Учитель математики	9
3	Учитель физики	5
4	Учитель химии, биологии	5
5	Учитель географии	5
6	Учитель информатики и ИКТ	4
7	Учитель иностранного языка	3
8	Учитель физической культуры	3
9	Учитель начальных классов	6
10	Воспитатель ДОУ	19
11	Музыкальный руководитель ДОУ	3
12	Педагог дополнительного образования	1
13	Тренеры-преподаватели	1
ИТОГО:		72

Поэтому первоочередная задача, стоящая сегодня перед руководителями образовательных учреждений, – подготовка собственных кадров. Необходимо организовать профориентационную работу с обучающимися, ориентировать выпускников на выбор педагогических специальностей, организовывать работу со студентами педагогических вузов и

ссузов по разъяснению роли педагога и о мерах социальной поддержки, направленных на повышение престижа педагогической профессии.

С целью повышения престижа педагогического труда, привлечения в учреждения молодых специалистов в районе действует система материальных и моральных стимулов:

Молодым специалистам из средств местного бюджета выплачивается единовременное пособие в размере 20 тыс. рублей, предусмотрены ежемесячные выплаты за счет средств фондов стимулирования образовательных учреждений.

С 1 января 2012 года педагоги всех учреждений Тисульского района получают надбавку 25% за работу в сельской местности.

В 2012 году Президент РФ поставил задачу довести в течение двух лет уровень заработной платы учителей до среднего по региону. В нашей территории данное поручение выполнено. Проводимая с 2005 года реструктуризация образовательных учреждений, оптимизация штатов позволили поднять заработную плату учителей. Все это позволило довести заработную плату учителей до 26 тыс. р. В дошкольных учреждениях средняя заработная плата основного персонала, воспитателей, составила 13,6 тыс. руб. В учреждениях дополнительного образования, педагогов дополнительного образования, 14 тыс. рублей.

В районе действует система премирования педагогических работников, показавших высокие результаты в профессиональной деятельности. Ежегодно самые достойные, творчески работающие педагоги, чьи воспитанники показали высокие результаты в обучении и воспитании: набрали высокие баллы на ЕГЭ и ГИА-9, одержали победы в творческих конкурсах и спортивных состязаниях, - отмечаются отраслевыми наградами федерального и областного уровней.

Действенным средством повышения престижа педагогической профессии являются конкурсы профессионального мастерства: «Учитель года», «Лесенка успеха», «Сердце отдаю детям», «Педагогические таланты Кузбасса», «IT – педагог Кузбасса», конкурс на денежное поощрение лучших учителей и другие.

Не смотря на проводимую работу увеличивается численность работающих пенсионеров и педагогов предпенсионного возраста, на сегодня их - 82 (19 %). Численность молодых специалистов, имеющих стаж работы до 5 лет, в настоящее время составляет лишь 11%.

Если обратиться к статистике ежегодно число выпускников, поступающих на педагогические специальности в высшие и средние профессиональные учебные заведения, увеличивается, так в 2009 г – 12 человек (3%), 2010 г – 14 человек (4 %), 2011 г – 8 человек (2,5%), в 2012 г - 24 человека (8%). Но возвращаются в качестве педагогов далеко не все, так в текущем году вернулась в родной район только одна выпускница.

Таким образом, проведенный анализ кадрового ресурса системы образования Тисульского муниципального района позволил обозначить следующие проблемы:

- высокая доля педагогов пенсионного и предпенсионного возраста;
- низкая доля молодых специалистов и педагогов со стажем работы до 5 лет;
- нехватка квалифицированных специалистов, обусловленная несоответствием образования по диплому преподаваемому предмету;
- большая учебная нагрузка педагогов;
- отсутствие подготовленного резерва руководящих кадров.

На основании выше изложенного с целью обеспечения образовательных учреждений квалифицированными кадрами и обновления кадрового потенциала учреждениям образования необходимо активизировать деятельность по привлечению молодых людей в педагогическую профессию, по обеспечению профессионального роста педагогов, по повышению статуса педагога и престижа педагогической профессии.

3. Основные направления реализации Программы

- Профориентационная работа с обучающимися;
- Повышение профессионально-компетентностного потенциала педагогических работников;
- Диссеминация передового педагогического опыта, повышение престижа педагогической профессии;
- Подготовка резерва руководящих кадров;

- Социальная поддержка педагогов.

4. Механизм осуществления Программы

Механизм реализации Программы предусматривает формирование нормативных и рабочих документов по осуществлению мероприятий Программы посредством финансовой поддержки из муниципального бюджета по направлениям реализации Программы:

№ п/п	Наименование мероприятия	Объем финансирования (млн.р)	В том числе по годам (млн.р.)				
			2018	2019	2020	2021	2022
I.	Профориентационная работа с обучающимися	*	*	*	*	*	*
II.	Повышение профессионально-компетентностного потенциала педагогических работников	5,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
III.	Диссеминация передового педагогического опыта, повышение престижа педагогической профессии	4,75	1,35	0,85	0,85	0,85	0,85
IV.	Подготовка резерва руководящих кадров	0,51	0,102	0,102	0,102	0,102	0,102
V.	Социальная поддержка педагогов	9,25	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85
Итого по программе		19,51	4,302	3,802	3,802	3,802	3,802

II. Повышение профессионально-компетентностного потенциала педагогических работников							
2.1	Повышение уровня образования педагогических работников	1,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
2.1.1	Обучение в учреждениях высшего профессионального образования (заочно) <i>(5 человек по 0,06 млн.р. ежегодно)</i>	1,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
2.2	Аттестация и сертификация педагогических работников	*	*	*	*	*	*
2.2.1	Проведение мониторинга потребности педагогов в аттестации на соответствие занимаемой должности, на первую и высшую квалификационные категории	*	*	*	*	*	*
2.2.2	Индивидуальные консультации для педагогических работников по вопросам аттестации и сертификации	*	*	*	*	*	*
2.2.3	Организация работы практического семинара «Критерии и показатели эффективности деятельности педагога при аттестации на квалификационные категории»	*	*	*	*	*	*
2.2.4	Оказание информационной и методической поддержки педагогам, выходящим на аттестацию и сертификацию	*	*	*	*	*	*
2.3	Курсовая и профессиональная переподготовка	3,5	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7
2.3.1.	Мониторинг потребности педагогов в прохождении курсов повышения квалификации, формирование заявки	*	*	*	*	*	*
2.3.2.	Длительные курсы повышения квалификации с отрывом от производства <i>(60 человек по 0,004 млн.р. ежегодно)</i>	1,2	0,24	0,24	0,24	0,24	0,24
2.3.3.	Краткосрочные курсы повышения квалификации с отрывом от производства <i>(20 человек по 0,002 млн.р. ежегодно)</i>	0,2	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
2.3.4.	Профессиональная переподготовка (получение второй специальности) <i>(10 человек по 0,03 млн.р. ежегодно)</i>	1,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
2.3.5.	Очно-заочное, дистанционное обучение педагогов <i>(20 человек ежегодно)</i>	*	*	*	*	*	*
2.3.6.	Курсы повышения квалификации по накопительной системе <i>(20 человек ежегодно)</i>	*	*	*	*	*	*

2.3.7.	Организация выездных курсов на базе МОУ «ИМЦ Тисульского муниципального района» (30 человек по 0,004 млн.р. ежегодно)	0,6	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
	ИТОГО по разделу II:	5,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
III. Диссеминация передового педагогического опыта, повышение престижа педагогической профессии							
3.1.	Профессиональные объединения педагогов: • Методические объединения; • Школы профессиональной подготовки; • Школы профессионального мастерства;	*	*	*	*	*	*
3.2.	Инновационно-проектная деятельность: • Научно-практические конференции; • Работа методических и инновационных площадок; • Тематические выставки; • Фестивали педагогического мастерства;	0,1	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
3.3.	Организация и проведение мероприятий, посвященных празднованию 135-летия системы образования Тисульского муниципального района	0,5	0,5	-	-	-	-
3.4.	Конкурсы профессионального мастерства: • «Учитель года»; • «Лесенка успеха»; • «Сердце отдаю детям»; • «Самый классный классный» • Педагог-психолог; • «Педагогические таланты Кузбасса»; • «IT-педагог Кузбасса»; • Конкурс веб-сайтов; • Кузбасское БлогоОбразование; • «Учитель, профессионал, творец»; • Рейтинг результативности деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений	1,25 0,2 0,08 0,12 0,2 * * * * 0,7 1,5	0,25 0,04 - 0,04 0,04 * * * * 0,14 0,3	0,25 0,04 0,04 - 0,04 * * * * 0,14 0,3	0,25 0,04 - 0,04 0,04 * * * * 0,14 0,3	0,25 0,04 0,04 - 0,04 * * * * 0,14 0,3	0,25 0,04 - 0,04 0,04 * * * * 0,14 0,3
3.5.	Издательская деятельность (сборники материалов научно-практических конференций, фестивалей)	0,1	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
	ИТОГО по разделу III:	4,75	1,35	0,85	0,85	0,85	0,85
IV. Подготовка резерва руководящих кадров							
4.1.	Мониторинг потребности образовательных учреждений района в руководящих и педагогических кадрах	*	*	*	*	*	*

4.2.	Набор кандидатов в кадровый резерв руководящих работников	*	*	*	*	*	*
4.3.	Обучающий семинар для кандидатов в кадровый резерв руководящих работников	*	*	*	*	*	*
4.4.	Повышение профессиональной компетентности: -Профессиональная переподготовка (вторая специальность) (3 человека по 0,03 млн.р. ежегодно); - Курсы повышения квалификации (3 человека по 0,004 млн.р. ежегодно)	0,45	0,09	0,09	0,09	0,09	0,09
		0,06	0,012	0,012	0,012	0,012	0,012
	ИТОГО по разделу IV:	0,51	0,102	0,102	0,102	0,102	0,102
V. Социальная поддержка педагогов							
5.1.	Единовременное социальное пособие молодым специалистам (5 человек по 0,02 млн.р. ежегодно)	0,5	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
5.2.	Ежемесячное социальное пособие молодым специалистам (10 человек по 0,012 млн.р. ежегодно)	0,6	0,12	0,12	0,12	0,12	0,12
5.3.	Установление фиксированных выплат молодым специалистам из стимулирующего фонда образовательных учреждений	**	**	**	**	**	**
5.4.	Аренда жилья (10 человек по 0,12 млн.р. ежегодно)	6,0	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
5.5.	Премирование педагогов (Почетный работник, грамота МОиН РФ, ДОиН КО)	0,15	0,03	0,03	0,03	0,03	0,03
5.6.	Денежные премии по случаю торжественных мероприятий (День учителя, августовская конференция, юбилей)	2,0	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
5.7.	Доведение и сохранение уровня средней заработной платы работников ОУ до уровня средней заработной платы работников экономики по региону						
	ИТОГО по разделу V:	9,25	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85

Примечания:

* - без финансового обеспечения;

** - согласно Положению об оплате труда и стимулирующем фонде работников образовательного учреждения.