**Утверждена**

**постановлением администрации**

**Крапивинского муниципального района**

**от 10.10.2013 г. №1439**

**Целевая программа «Развитие и обновление кадрового потенциала в образовательных учреждениях Крапивинского муниципального района» на 2014-2016 годы**

**Паспорт целевой программы «Развитие и обновление кадрового потенциала в образовательных учреждениях Крапивинского муниципального района» на 2014-2016 годы**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программы | Целевая программа «Развитие и обновление кадрового потенциала в образовательных учреждениях Крапивинского муниципального района» на 2014-2016 годы |
| Директор программы | Заместитель главы Крапивинского муниципального района Т. Х. Биккулов |
| Ответственный исполнитель (координатор) программы | Управление образования администрации Крапивинского муниципального района  |
| Исполнители программы | МБОУ ДПО «Информационно-методический центр Крапивинского муниципального района», муниципальные образовательные учреждения Крапивинского района |
| Цели программы | Обновление и укрепление кадрового потенциала в сфере образования;Создание условий для совершенствования профессионального мастерства педагогических работников;Поднятие престижа профессии учитель |
| Задачи программы | Изучение потребности педагогических кадров в ОУ;Изучение потребности педагогов в повышении квалификации;Формирование инновационной культуры педагогов и руководителей ОУ;Организация консультативной поддержки педагогов;Формирование у педагогов потребностей в обучении и саморазвитии;Оказание районной поддержки молодым педагогам района |
| Срок реализации программы | 2014-2016 годы |
| Объемы и источники финансирования программы  | Поддержка молодым и талантливым педагогам реализуется за счет бюджетных средств района, выделяемых на реализацию муниципальной программы «Адресная поддержка молодых специалистов, талантливых педагогов и одарённых детей Крапивинского муниципального района» на 2014–2016 годы, в виде целевых премий, грантов, поощрений и единовременных выплат |
| Ожидаемые конечные результаты реализации программы | Повышение уровня профессионального педагогического мастерства педагогических работников;Развитие педагогической инициативы и творчества;Повышение качества научно-методической работы с педагогами;Создание банка педагогического передового опыта;Укомплектование муниципальных образовательных учреждений квалифицированными кадрами;Рост чувства уверенности и профессиональной защиты педагогических работников;Обеспечение социальной и профессиональной поддержки молодых специалистов в сфере образования. |

**1. Содержание проблемы и необходимость ее решения программными методами**

Современная образовательная сеть Крапивинского муниципального района характеризуется многообразием видов учреждений, что позволяет удовлетворять различные образовательные и воспитательные потребности детей, подростков, молодежи. В настоящее время в районе действуют 39 разнопрофильных учреждений, из которых 16 общеобразовательных, 19 дошкольных образовательных, 3 учреждения дополнительного образования детей и Центр диагностики и консультирования.

В районной системе образования занято 510 педагогических работников: -288 педагогов в общеобразовательных учреждениях; 164 - в дошкольных образовательных учреждениях; 58 – в учреждениях дополнительного образования.

Одной из главных задач образовательных учреждений района, управления образования является совершенствование организации кадровой работы по обеспечению образовательных учреждений высококвалифицированными кадрами.

С высшим образованием работает 311 педагогов, что составляет 61 % от общего количества педагогов, работающих в образовательных учреждениях района, со средним профессиональным – 186 (36%), без образования – 13 (3 %).

В условиях модернизации системы образования выросли требования к качественному составу педагогических и руководящих кадров с учетом уровня специального педагогического образования и показателей профессиональной компетентности. Интересен факт распределения педагогических работников по стажу педагогической деятельности, сохраняется тенденция к преобладанию педагогов имеющих значительный стаж работы в образовании (стаж свыше 20 лет) -249 человек, что составляет 49 %.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| По стажу работы | Количество (чел.) | Процентное соотношение |
| до 2-х лет | 44 | 9% |
| от 2 до 5 лет | 53 | 10% |
| от 5 до 10 лет | 56 | 11% |
| от 10 до 20 лет | 108 | 21% |
| свыше 20 лет | 249 | 49% |

Система поддержки и поощрения педагогических кадров проходит в форме присуждения званий и наград за заслуги в деле обучения и воспитания подрастающего поколения. Награждены всего 58 педагогов нагрудным знаком «Почётный работник общего образования РФ». 10 педагогов образовательных учреждений имеют звание «Заслуженный учитель»; награждены: нагрудным значком «Отличник народного просвещения» - 90 педагогов.

Проведя мониторинг педагогического состава по возрасту определили, что больше всего работающих в возрасте 35-55 лет – 289 педагогов; 99 чел.- в возрасте 25-35 лет; до 25 лет -26 педагогов, из них 13 молодых специалистов; и число работающих пенсионеров составляет- 96 чел. (категория от 55 и старше).

Таким образом, количество педагогических работников пенсионного возраста в образовательных учреждениях района составляет 19 %.

Ежегодное пополнение кадрами проходит за счет молодых специалистов окончивших учебные заведения. По состоянию на 01.09.2013 года в образовательных учреждениях Крапивинского района работают 13 молодых специалистов. В 2013 году в образовательные учреждения района пришли 4 молодых специалиста.

В районе создана муниципальная целевая программа поддержки молодых специалистов на 2013-2015 г.г. Молодой специалист по этой программе получает единовременную выплату в размере 10000 рублей.

Ежегодно выплачивается:

- единовременное социальное пособие от Губернатора Кемеровской области молодым специалистам, закончившим высшие учебные заведения 30 тыс. руб., средние специальные – 20 тыс. руб.;

- ежемесячные доплаты в размере 850 рублей – получают молодые специалисты, работающие первый год; от 1-2лет -640 рублей, от 1 до 3 лет-420; специалисты, окончившие обучение с красным дипломом – 1060 рублей;

- молодым специалистам предоставляется возможность получить беспроцентный кредит на жильё.

В каждом образовательном учреждении составлен план работы с молодыми педагогами, разработано положение о наставничестве, за каждым молодым специалистом в образовательном учреждении закреплён наставник.

Стимулом к повышению престижа учительской профессии стала аттестация педагогических и управленческих кадров – периодическое подтверждение квалификации педагога, её соответствия задачам, стоящим перед школой.

В 2013 году в образовательных учреждениях района работает 510 чел., из них планируют пройти аттестацию 51 педагог школы, 40 воспитателей, 13 педагогов дополнительного образования - все вместе составит 20 % . Из них 4 молодых специалиста прошли аттестацию в 2013 году, 10 руководящих работника прошли аттестацию профессиональной компетентности руководящих работников ОУ.

Количество педагогических кадров по квалификации:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Всего | Высшая категория | Первая категория | Вторая категория | Не имеющих категории; соответствие занимаемой должности |
| 510 | 108 | 230 | 81 | 91 |

Конкурсное движение является неотъемлемой частью повышения доступности качественного образования при эффективном использовании финансовых ресурсов.

За последние годы педагоги района стали активными участниками конкурсного движения. В 2012 – 2013 учебном году они принимали участие в конкурсах различного уровня.

Участие в конкурсах способствует росту мастерства педагогов, от которых во многом зависит интеллектуальный потенциал подрастающего поколения.

Подготовка к участию в конкурсе помогает систематизировать накопленный опыт работы, осознать, чем педагог может поделиться с коллегами.

Поддержка талантливых педагогов Крапивинского района поможет стимулировать увеличение количество участников конкурсного движения, а также будет способствовать повышению качества образования в образовательных учреждениях, поскольку талантливые педагоги смогут поделиться своим опытом и достижениями с коллегами.

В настоящее время в районе увеличивается число педагогов и руководителей пенсионного возраста, тогда как развитие общества на современном этапе требует вовлечения в систему образования наиболее развитых, неординарно мыслящих, владеющих современными технологиями людей, которые могут быть подготовлены только высокопрофессиональными педагогами, владеющими современными технологиями обучения.

В связи с этим основными проблемами кадрового обеспечения сферы образования района, требующего программного решения являются:

обеспечение сбалансированной подготовки учащихся общеобразовательных учреждений в учебные заведения педагогической направленности;

создание стимулов для закрепления выпускников учреждений высшего и среднего профессионального педагогического образования в образовательных учреждениях района;

предотвращение оттока квалифицированных педагогических работников в иные сферы деятельности.

Принятие Программы будет способствовать решению вышеназванных проблем, дальнейшему развитию кадрового потенциала в сфере образования района.

**2. Цели и задачи Программы**

Целью программы является обновление и укрепление кадрового потенциала в сфере образования, создание условий для совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, поднятие престижа профессии учитель.

Для достижения цели программы необходимо решить следующие задачи:

Изучение потребности педагогических кадров в ОУ;

Изучение потребности педагогов в повышении квалификации;

Формирование инновационной культуры педагогов и руководителей ОУ;

Организация консультативной поддержки педагогов;

Формирование у педагогов потребностей в обучении и саморазвитии;

Оказание районной поддержки молодым педагогам района.

**3. Ресурсное обеспечение Программы**

Финансирование программных мероприятий по оказанию поддержки молодым специалистам и талантливым педагогам, осуществляется за счет средств местного бюджета, выделяемых на реализацию муниципальной программы «Адресная поддержка молодых специалистов, талантливых педагогов и одарённых детей Крапивинского муниципального района» на 2014–2016 годы, в виде целевых премий, грантов, поощрений и единовременных выплат.

**4. Оценка эффективности реализации Программы**

Ожидаемые результаты:

Повышение уровня профессионального педагогического мастерства педагогических работников;

Развитие педагогической инициативы и творчества;

Повышение качества научно-методической работы с педагогами;

Создание банка педагогического передового опыта;

Укомплектование муниципальных образовательных учреждений квалифицированными кадрами;

Рост чувства уверенности и профессиональной защиты педагогических работников;

Обеспечение социальной и профессиональной поддержки молодых специалистов в сфере образования.

**5. Организация управления программой и контроль за ходом ее реализации**

Управление реализацией целевой программы осуществляет директор целевой программы.

Директор программы несет ответственность за достижение значений целевых показателей (индикаторов) муниципальной программы, координацию разработки, исполнение целевой программы.

Текущее управление реализацией целевой программы осуществляет ответственный исполнитель (координатор) совместно с исполнителями целевой программы.

Контроль за реализацией целевой программы осуществляет глава Крапивинского муниципального района.

Для обеспечения мониторинга реализации программы, ответственный исполнитель (координатор) целевой программы представляет в отдел экономического развития администрации Крапивинского муниципального района информацию о результатах оценки эффективности программы за отчетный год с предложениями по дальнейшей ее реализации, пояснительную записку с оценкой влияния вклада результатов в решение задач и достижение целей целевой программы, анализом отклонений, перечнем мероприятий, выполненных и не выполненных (с указанием причин) в установленные сроки.

**6. Система Программных мероприятий**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень мероприятий | Исполнители  | Источники финансирования | Сроки выполнения 2014-2016 | **Ожидаемый результат** |
|
|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 10 |
| 1. | Мониторинг потребности в педагогических кадрах в районной системе образования  | Управление образования, МБОУ ДПО «ИМЦ» | Без финансирования | Ежегодно, 1 раз в квартал | Обновление банка данных вакансий в образовательных учреждениях |
| 2. | Создание базы данных о педагогических (руководящих) работниках района | УО | Без финансирования | В течение периода  | Наличие банка необходимых данных |
| 3 | Организация мониторинга повышения квалификации педагогических работников | МБОУ ДПО «ИМЦ», образовательные учреждения | Без финансирования | Ежегодно 2 раза в год (сентябрь, май) | Разработка плана- графика прохождения педагогическими работниками курсов повышения квалификации в КРИПКиПРО |
| 4. | Организация центров стажировок на базе общеобразовательных учреждений района для обучения молодых педагогов в первый год их работы и программно - методического их обеспечения | МБОУ ДПО «ИМЦ», образовательные учреждения | Без финансирования | Ежегодно | Разработка плана графика ОУ для стажировок молодых специалистов. Закрепление наставничества методистов, специалистов МБОУ ДПО «ИМЦ», проведение стажировок |
| 5. | Организация совещаний и семинаров педагогических работников по обмену опытом  | МБОУ ДПО «ИМЦ» | Без финансирования | Ежегодно, 1 раз в квартал | Проведение семинаров, совещаний.  |
| 6. | Организация мониторинга обучения кадрового резерва руководителей образовательных учреждений района и педагогических работников, имеющих высшее, но не педагогическое образования | Управление образования | Без финансирования | Ежегодно (май)  | Формирование списков руководителей и педагогических работников для прохождения обучения |
| 7. | Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии.Организация работы по целевому набору в вузы педагогического профиля (по согласованию) | УО, МБОУ ДПО «ИМЦ» | Без финансирования | Ежегодно  | Привлечение выпускников к обучению педагогическим профессиям |
| 8. | Единовременные выплаты молодым специалистам, поступившим на работу в муниципальные образовательные учреждения Крапивинского муниципального района | УО | За счет средств, выделяемых на реализацию муниципальной программы «Адресная поддержка молодых специалистов, талантливых педагогов и одарённых детей Крапивинского муниципального района» на 2014–2016 годы | Ежегодно (октябрь) | Поддержка молодых специалистов  |
| 9. | Организация и проведение конкурсов:«Учитель года», «Воспитатель года», «Самый классный классный», «Молодой специалист года», конкурсы педагогического мастерства на грант главы. Поощрение педагогов, подготовивших призеров олимпиад областного уровня, победителей конкурса  | МБОУ ДПО «ИМЦ» | За счет средств, выделяемых на реализацию муниципальной программы «Адресная поддержка молодых специалистов, талантливых педагогов и одарённых детей Крапивинского муниципального района» на 2014–2016 годы  | Ежегодно  | Выявление и поддержка талантливых педагогов, молодых специалистов |