

Приложение к приказу
Управления образования
Администрации ТГО
от «21» октября 2013 г. № 571

ПРОГРАММА
«Развитие и обновление кадрового потенциала
муниципальной системы образования»
на 2013–2016 годы

Тайга 2013

Содержание проблемы и обоснование необходимости ее решения программным методом

Актуальность создания программы «Развитие и обновление кадрового потенциала муниципальной системы образования» обусловлена переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого учителя. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне города, округа и области. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

В настоящее время среди педагогов велика доля работников пенсионного возраста. В связи с оттоком молодежи в другие сферы через несколько лет может наступить «кадровый голод». Кроме того, педагогические работники работают на 1,5 ставки и более, что не способствует необходимому качеству образования.

Критериями эффективности при реализации программы можно считать укомплектованность образовательных организаций кадрами, увеличение численности обучающихся для воспроизводства кадров, рост средней заработной платы педагогических работников, увеличение доли педагогов, прошедших повышение квалификации или профессиональную переподготовку.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Развитие и обновление кадрового потенциала муниципальной системы образования на 2013–2016 годы (далее – Программа)
Государственный заказчик – координатор программы	Управление образования администрации Тайгинского городского округа
Основные разработчики программы	Управление образования администрации Тайгинского городского округа, МБУ «Информационно-методический центр» ТГО
Основные исполнители программы	Управление образования администрации Тайгинского городского округа, МБУ «Информационно-методический центр» ТГО, образовательные организации
Цель программы	Создание условий для развития и обновления кадрового потенциала системы образования Тайгинского городского округа
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить непрерывное развитие профессионализма руководящих и педагогических работников через курсы повышения квалификации в КРИПКипРО и разные формы методической работы в межкурсовой период; 2. Разработать и реализовать комплекс мер, направленных на повышение престижа профессии педагога; 3. Создать эффективную систему поддержки и стимулирования профессиональной деятельности работников муниципальной системы образования.
Срок реализации программы	2013–2016 годы
Ожидаемые результаты реализации программы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Увеличение доли молодых специалистов, закрепляющихся в образовательных организациях (ОО) муниципальной системы образования, до 100 % (ежегодно) от числа устроившихся в ОО; 2. Достижение численности педагогических работников в муниципальной системе образования, имеющих высшее профессиональное педагогическое образование: <ul style="list-style-type: none"> – в среднем общем образовании до 90 % (2013 г. – 70,26%) – в дополнительном образовании до 80 % (2013 г. – 72,09 %) – в дошкольном образовании до 50 % (2013 г. – 31,34 %) 3. Увеличение доли руководящих и педагогических работников муниципальной системы образования, участвующих в деятельности профессиональных сетевых сообществ и саморегулируемых организаций, до 40 %; 4. Охват молодых руководителей и молодых специалистов (со стажем до 3 лет) формами непрерывного педагогического образования, в том числе стажировкой, –

	<p>100 %;</p> <p>5. Увеличение доли руководителей образовательных организаций в муниципальной системе образования, прошедших подготовку по образовательной программе «Менеджмент», до 80 % от их общего количества;</p> <p>6. Уменьшение потребности образовательных организаций в педагогических кадрах;</p> <p>7. Увеличение доли педагогических работников, прошедших аттестацию и повысивших квалификационную категорию, ежегодно на 5 % от общего числа педагогических работников муниципальной системы образования;</p> <p>8. Создание муниципальной базы данных резерва руководящих кадров, педагогов-наставников, лидеров образования, банка данных вакансий педагогических работников;</p> <p>9. Количество педагогических работников муниципальной системы образования, охваченных непрерывным профессиональным образованием, составит не менее 70 % от общего числа педагогических работников региона</p>
--	--

**Мероприятия
программы «Развитие и обновление кадрового потенциала
муниципальной системы образования»
(2013–2016 годы)**

№ п/п	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственный	Результат
1. Осуществление модернизации педагогического образования, обеспечивающего подготовку педагогических кадров в соответствии с требованиями ФГОС и рынка труда				
1.1	Мониторинг потребности в педагогических кадрах в муниципальной системе образования	Ежегодно (январь, май, сентябрь)	Управление образования ТГО	Обновление банка данных вакансий в образовательных организациях
1.2	Привлечение педагогических работников, участвовавших в апробации ФГОС НОО, к разработке программ и проведению занятий по внеурочной деятельности в соответствии с ФГОС ООО	2013-2016 годы	МБУ «ИМЦ» ТГО, образовательные организации	Формирование банка данных педагогических работников, рекомендованных для проведения занятий по внеурочной деятельности
2. Обеспечение непрерывного развития профессионализма руководящих				

№ п/п	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственный	Результат
и педагогических работников через верификацию дополнительного профессионального образования				
2.1	Участие в реализации персонифицированного финансирования повышения квалификации работников образования ТГО	2014 год	Управление образования ТГО, образовательные организации	Персонифицированное финансирование повышения квалификации работников муниципальной системы образования
2.2	Организация обучения кадрового резерва руководителей органов управления образованием и руководителей образовательных организаций по программам «Менеджмент в социальной сфере», на базе КРИПКиПРО	2013–2016 годы	МБУ «ИМЦ» ТГО	Заявка на повышение квалификации кадрового резерва руководителей органов управления образованием и руководителей образовательных организаций по программам «Менеджмент в социальной сфере»
2.3	Организация обучения педагогических работников, имеющих высшее, но не педагогическое образование (воспитатели ДОУ, педагоги дополнительного образования, обучения) на базе КРИПКиПРО	2013–2016 годы	МБУ «ИМЦ» ТГО	Заявка на повышение квалификации педагогических работников, имеющих высшее, но не педагогическое образование
2.4	Развитие методических служб образовательных организаций как основы сетевого взаимодействия педагогических сообществ муниципальной методической службы	2014–2015 годы	МБУ «ИМЦ» ТГО, образовательные организации	Увеличение числа руководящих и педагогических работников, охваченных непрерывным профессиональным образованием через различные формы методической работы
2.5	Расширение форм непрерывного профессионального образования по актуальным	2013–2016 годы	МБУ «ИМЦ» ТГО	План работы МБУ «ИМЦ» ТГО, Школы молодого специалиста, Школы резерва руководящих

№ п/п	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственный	Результат
	вопросам (семинаров, мастер-классов, стажировок и других форм непрерывного образования) для молодых руководителей образовательных организаций и молодых специалистов			кадров
2.6	Разработка в ОО нормативно-правового акта, определяющего профессиональный статус «Педагог-наставник»	2014–2015 годы	Образовательные организации	Локальный акт, определяющий профессиональный статус «Педагог-наставник»
2.7	Формирование базы данных о педагогах-наставниках	2013–2016 годы	МБУ «ИМЦ» ТГО	База данных о педагогах-наставниках
3. Разработка и реализация комплекса мер, направленных на повышение престижа профессии педагога				
3.1	Совершенствование системы конкурсного движения в муниципалитете	2013–2016 годы	Управление образования администрации ТГО, МБУ «ИМЦ» ТГО	Рост активности педагогических работников, участвующих в различных конкурсах
3.2	Сохранение муниципальных грантов для поддержки образовательных проектов педагогических работников	2013–2016 годы	Управление образования администрации ТГО, МБУ «ИМЦ» ТГО	Сохранение количества грантополучателей муниципальных конкурсов
3.3	Внедрение механизма стимулирующих выплат педагогическим работникам за звание «Педагог-наставник»	2013–2015 годы	образовательные организации	Внедрение механизма стимулирующих выплат педагогическим работникам
3.4	Совершенствование механизма стимулирования педагогических и руководящих работников в	2013–2016 годы	Управление образования администрации ТГО	Механизм стимулирующих выплат педагогическим работникам

№ п/п	Мероприятие	Сроки реализации	Ответственный	Результат
	соответствии с показателями эффективности деятельности муниципальных учреждений			
3.5	Формирование имиджевой привлекательности педагогических профессиональных образовательных организаций, расширение их участия в PR-проектах, социальных проектах, СМИ	2013–2016 годы	Управление образования администрации ТГО, образовательные организации	Увеличение количества изданий, публикаций, видеороликов, сюжетов и т. д.
3.6	Создание базы данных о педагогических и руководящих работниках, прошедших сертификацию	2013–2016 годы	МБУ «ИМЦ» ТГО	База данных о педагогических и руководящих работниках, прошедших сертификацию
3.7	Расширение системы мер социальной поддержки молодых специалистов образовательных организаций через стимулирующие выплаты	2013–2016 годы	Управление образования администрации ТГО, образовательные организации	Расширение спектра стимулирующих выплат молодым специалистам