

№
об
«Г



тверждаю,
Управление
МО
ий район
от 29.12.2020
№ 154)

Программа
***«Создание системы профессионального развития педагогических
кадр(муниципального образования «Новомалыклинский район» Ульяновской
области»***

2021 - 2025 годы

Раздел 1. Основные положения

t

Краткое наименование программы	«Педагогические кадры»
Разработчик программы	- Управление образования администрации муниципального образования «Новомалыклинский район» Ульяновской области.
Исполнитель программы	-МУ Управление образования муниципального образования «Новомалыклинский район». - МБУ «Центр обслуживания муниципальной системы образования» -образовательные организации
Уровень программы 10%	муниципальный
Сроки реализации программы	01.01.2021 - 31.12.2025

Раздел 2. СОДЕРЖАНИЕ

Цель программы	Создать систему профессионального развития педагогических кадров.
Обоснование Цели	<p>Современная система образования характеризуется существенными изменениями в содержании и механизмах образовательного процесса, принципиально иными требованиями к учителю, от которого, наряду с традиционными функциями обучения и воспитания, требуются профессиональные умения педагога-психолога, технолога, исследователя, способного программировать образовательную среду. В существующих условиях меняются подходы к организации методической работы, для которой характерны кардинальные изменения. Иными стали принципы методического сопровождения профессиональной деятельности педагога. Это самоинициатива и самомотивация, диагностичность и инновационность. Меняется и позиция участников методической работы: это учитель - субъект, активно участвующий в разных формах повышения своего профессионального мастерства. На смену традиционным формам методической работы приходят новые, предполагающие высокую степень активности, личную заинтересованность педагога в повышении профессиональной компетентности.</p> <p>Проблемы, решению которых способствует данная программа:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • интересность педагога к инновационным процессам современной системы образования; • низкая потребность учителя в повышении своего профессионального мастерства; • отсутствие у учителей стремления к самообразовательной деятельности; • низкая мотивация педагога к проектированию траектории своего профессионального развития; • невозможность обеспечения повышения качества образования вследствие недостаточной профессиональной компетентности педагогов. • старение педагогических кадров, отсутствие массового притока молодых специалистов в сферу образования; • недостаточный уровень профессиональной компетенции работающих педагогических работников, снижение числа аттестованных педагогов в отдельных общеобразовательных организациях. 								
<p>Задачи по реализации Цели</p>	<ul style="list-style-type: none"> - выявить кадровые потребности в образовательных организациях; - создать систему по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников; - создать условия для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров; - создать условия для повышения профессионального уровня педагогов через их научно- методическое сопровождение, организацию сетевого взаимодействия, вовлечение в работу РМО, профессиональные сообщества, участие в курсах повышения квалификации, конкурсах профессионального мастерства, вовлечение в систему аттестации педагогических кадров и др.. 								
<p>Показатели и их значения по годам</p>	<i>Показатель</i>	<i>Един измер</i>	<i>Базовое значение I 2020 год</i>	Период, год					
					<i>2021</i>	<i>2022</i>	<i>2023</i>	<i>2024</i>	<i>2025</i>
	<p>Задача: создать систему по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников.</p>								
<p>Доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов от общего количества педагогов в разрезе учебных предметов</p>	%	30	80	100	100	100	100		
<p>Доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов от общего</p>	%	30	80	100					

* Указывается, за какой период

количества педагогов по каждому из видов дефицита	%					100	100	100
Доля педагогов, удовлетворенных уровнем своей профессиональной компетентности	%	-	60					
Доля педагогов, испытывающих затруднения при реализации педагогической деятельности	%	-	40					
Доля педагогов, удовлетворенных деятельностью методических объединений	%	-	80	100	100	100	100	100
Задача: создать условия для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров								
Сохранность контингента молодых специалистов в отрасли «образование» (%)	%	80	80	100	100	100	100	100
Количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализующихся в муниципалитете	Ед.	1	2	3	3	3	3	3
Доля педагогов- молодых специалистов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых специалистов	%	80	100	100	100	100	100	100
Доля педагогов, задействованных в наставнической деятельности от общего количества педработников на муниципальном уровне	%	15	18	20	20	20	20	20
Доля педагогов, прошедших региональный конкурсный отбор на присвоение категории «Педагог-наставник», «Педагог- методист»	Ед./%	4	6	8	8	10	10	
Наличие профессиональных сообществ педагогов	Ед.	2	2	2	2	2	2	2
Наличие конкурсов профессионального мастерства для наставников и молодых	Ед.	2	2	3	4	4	4	4

специалистов							
Задача:							
выявить кадровые потребности в образовательных организациях							
Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами (%)	%	95	95	100	100	100	100
Доля педагогов в возрасте до 35 лет	%	13,8	13,8	15	16	16	18
Доля педагогов пенсионного возраста	%	19	19	17	16	14	14
Доля педагогов, имеющих высшее педагогическое образование	%	67,5	67,5	68	68	70	72
Доля педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета	%	96	96	100	100	100	100
Доля педагогических работников, прошедших процедуру аттестации на квалификационные категории (%)	%	65	67	70	70	75	75
Задача: создать условия для повышения профессионального уровня педагогов через их научно- методическое сопровождение, организацию сетевого взаимодействия, вовлечение в работу РМО, профессиональные сообщества, участие в курсах повышения квалификации, конкурсах профессионального мастерства, вовлечение в систему аттестации педагогических кадров и др..							
Доля педагогических работников, прошедших процедуру аттестации на квалификационные категории (%)	%	67	67	70	75	.75	80
Доля педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства очного формата, от общего количества педагогических работников (%)	%	5	8,6	8,6	10	10	10
Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации - в области преподаваемого предмета (1 раз в 3 года);	%	98	100	100	100	100	100
- в области воспитания		15	57,1	100	100	100	100

	от общего количества педагогов, занимающихся воспитательной работой (заместители директора по воспитательной работе, классные руководители, старшие вожатые) (%)	%						
	Доля педагогов, принимающих участие в наставнической деятельности.	%	10,8	13	13	14	15	15
	Доля педагогов, имеющих статус «Педагог- наставник», «педагог-методист»	%	2,2	3,4	4,3	4,3	4,3	4,3
	Доля педагогов, являющихся членами муниципальной Школы педагогического опыта	%	19,0	27	27	29	29	29
	Доля педагогов, являющихся членами муниципального Клуба «Учитель года»	%	13	14,4	15	15	16	16
	Доля педагогов, презентующих опыт работы в рамках образовательных мероприятий разных уровней в рамках сетевого взаимодействия	%	46	54,5	65	65	70	70
	Доля педагогов, имеющих персональный сайт или страницы в сети Интернет	%	56	56	60	65	65	70
	Доля педагогов, имеющих публикации в журналах, Интернет- ресурсах и т.д.	%	46	57,6	58	60	65	70
Результаты реализации программы	1. 100% педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов от общего количества педагогов в разрезе учебных предметов 2. 100 % педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов от общего количества педагогов по каждому из видов дефицита 3. 100% Сохранность контингента молодых специалистов в отрасли «образование» 4. Увеличение проектов по поддержке молодых педагогов, реализующихся в муниципалитете 5. 100% педагогов- молодых специалистов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержки молодых специалистов 6. Увеличение доли педагогов, задействованных в наставнической деятельности от общего количества педработников на муниципальном уровне 7. Увеличение доля педагогов, прошедших региональный конкурсный отбор на присвоение которого «Педагог-							

- наставник», «Педагог- методист»
8. Развитие Института наставничества педагогов
 9. Обеспечено ежегодное проведение конкурсов профессионального педагогического мастерства как площадок профессионального роста «Учитель года», «Педагогический дебют», «Самый классный классный», «Сердце отдаю детям», «Воспитательгода», «Лучший наставник в сфере образования», «Академический успех».
 10. Обеспечена организация работы муниципального Клуба «Учитель года», Школы молодого специалиста.
 11. Обеспечена укомплектованность образовательных организаций квалифицированными педагогическими кадрами на 100%.
 12. Повышена динамика аттестации на высшую и первую категории.
 13. Повышена динамика участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства.
 14. Увеличение доли педагогов, презентующих опыт работы в рамках образовательных мероприятий разных уровней в рамках сетевого взаимодействия.
 15. Увеличение доли педагогов, имеющих публикации в журналах, Интернет- ресурсах и т.д..
 16. Увеличение доля педагогов, имеющих персональный сайт или страницы в сети Интернет.
 17. Увеличение доли педагогов, являющихся членами муниципальной Школы педагогического опыта, муниципального Клуба «Учитель года».

План мероприятий по реализации Программы и выполнения показателей

<i>Мероприятия</i>	<i>Предполагаемые сроки выполнения</i>	<i>Ответственный за реализацию</i>
Оформление пакета нормативных документов по работе с кадрами: - приказ «Об организации методической работы с педагогическими кадрами на учебный год», - план работы с молодыми специалистами; - план работы РМО - план работы муниципального клуба «Учитель года» - положения о конкурсах профессионального мастерства	ежегодно	МБУ ЦОМСО Руководители РМО, Председатели Клубов «Учитель года», «Молодых специалистов»
Организация анкетирования педагогов с целью выявления профессиональных дефицитов.	ежегодно	МБУ ЦОМСО Руководители РМО,
Организация анкетирования школьных и районных методических объединений с целью усовершенствования в планировании работы с педагогами	ежегодно	МБУ ЦОМСО Руководители РМО,
Создать систему сопровождения молодых специалистов. Организовать: - наставническую деятельность; - «Школу молодого специалиста»; - круглые столы и другие организационно- методические формы работы с молодыми специалистами.	Постоянно	МБУ ЦОМСО Педагогическо-наставники
Организовать участие в областной акции «час наставничества» для молодых специалистов, муниципальной акции «время с наставниками», мастерской педагогов - наставников.	ежегодно	МБУ ЦОМСО Педагогическо-наставники
Организовать участие педагогов в конкурсном отборе на присвоение категорий «Педагог- наставник, «Педагог-методист»	ежегодно	МБУ ЦОМСО
Организация и проведение общерайонного методического дня	В каникулярные периоды	МАУ ЦОМСО Руководители РМО

Формирование банка данных наставников, молодых специалистов.	ежегодно	МБУ ЦОМСО
Организация конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», «Самый классный классный», «Сердце отдаю детям», «Воспитатель года», «Лучший наставник в сфере образования», «Академический успех».	ежегодно	МБУ ЦОМСО Педагоги-методисты
Организация работы муниципального клуба «Учитель года.	ежегодно	МБУ ЦОМСО Председател и Клубов «Учитель года», «Молодых специалисто в»
Организация работу районных методических объединений педагогов- предметников	ежегодно	МБУ ЦОМСО Руководители РМО,
Организация работы районной Школы педагогического опыта	ежегодно	МБУ ЦОМСО
Разработка плана по повышению квалификации педагогических работников. Обеспечение исполнения плана по повышению квалификации педагогических работников.	ежегодно	МБУ ЦОМСО .
Организация исследований профессиональных компетенций педагогов.		МБУ ЦОМСО
1. Проведение мониторингов: - обеспеченности 00 педагогическими кадрами, - аттестации на первую и высшую квалификационные категории, **•' - по выявлению профессиональных дефицитов педагогов; - по осуществлению деятельности по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества, - по активности педагогов в мероприятиях по повышению своего профессионального мастерства, - по участию в курсах повышения квалификации. 2. Проведение мониторингов участия педагогов :	ежегодно	МБУ ЦОМСО

<ul style="list-style-type: none"> - в работе РМО, - в региональных проектах «Мобильный наставник», «Методическая лаборатория», - в муниципальном проекте «Наставник- онлайн». 		
<p>Проведение работы по повышению статуса педагога и их стимулированию:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Выплата единовременного поощрения- премии Главы администрации «За высокое профессиональное мастерство и верность профессии»; - Ежегодное обновление виртуальной Доски Почета педагогов на сайте отдела образования и дошкольного воспитания, - Организация церемоний награждения педагогов в рамках августовского образовательного форума и профессиональных праздников. - оплата работы руководителей РМО из местного бюджета. 	ежегодно	МБУ ЦОМСО
<p>Организация целевого набора в педагогические высшие учебные заведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечить взаимодействие с учреждениями высшего и среднего профессионального обучения. 	Ежегодно	МБУ ЦОМСО
<ul style="list-style-type: none"> - Организация участия педагогов в тематических вебинарах, семинарах - практикумах, научно практических конференциях. 	ежегодно	МБУ ЦОМСО
<ul style="list-style-type: none"> - Организация мероприятий по распространению опыта работы лучших педагогов через проведение Марафона мастер- классов, фестиваля методических идей, 	ежегодно	МБУ ЦОМСО