

«Утверждаю»  
М.Г.Кондалова  
Врио начальника управления образования  
Приказ управления образования от 29.12.2020г № 251



**ПРОГРАММА «СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ БАЗАРНО-КАРАБУЛАКСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ»**

**2021-2025г.г.**

## РАЗДЕЛ 1 ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Краткое наименование программы	«Педагогически кадры»
Разработчики программы	Управление образования администрации Базарно-Карабулакского муниципального района
Исполнители программы	- Управление образования администрации Базарно-Карабулакского муниципального района; - МБУ «Информационно-методический центр Базарно-Карабулакского муниципального района Саратовской области»; - образовательные учреждения
Основные проблемы	- дефицит педагогических кадров в образовательных организациях; - возрастной дисбаланс кадрового состава ( медленная ротация кадров, по многим предметам наблюдается старение кадров); - потребность в обучении педагогических работников образовательных организаций; - несформированность системы партнерских взаимоотношений между организациями профессионального педагогического образования и общего образования; - обесценивание значимости педагогической профессии, падение престижа и низкий статус педагогического труда.
Уровень программы	Муниципальный
Сроки реализации программы	2021-2025

## РАЗДЕЛ 2 СОДЕРЖАНИЕ

Цель программы	Создать систему профессионального развития педагогических кадров системы образования Базарно-Карабулакского муниципального района Саратовской области
Обоснование цели	Современная система образования характеризуется существенными изменениями в содержании и механизмах образовательного процесса. Изменились требования к учителю, от которого, наряду с традиционными

	<p>функциями обучения и воспитания, требуются профессиональные умения педагога-психолога, 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, активно участвующий в разных формах повышения своего профессионального роста, 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"> <li>-инертность педагога к инновационным процессам современной системы образования;</li> <li>-низкая потребность учителя в повышении своего профессионального мастерства;</li> <li>-отсутствие у учителей стремления к самообразовательной деятельности;</li> <li>-низкая мотивация педагога к проектированию траектории своего профессионального развития;</li> <li>-старение педагогических кадров, отсутствие массового притока молодых специалистов в сферу образования;</li> <li>-недостаточный уровень профессиональной компетенции работающих педагогических кадров.</li> </ul>
<p>Задачи по реализации цели</p>	<p>Программа позволяет разработать план мероприятий («дорожную карту») развития педагогических кадров Базарно-Карабулакского муниципального района.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-выявить кадровые потребности в образовательных учреждениях;</li> <li>-создать систему по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;</li> <li>-создать условия для успешной адаптации полноценной самореализации молодых специалистов;</li> <li>-создать условия для повышения профессионального уровня педагогов через</li> </ul>

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.

### Показатели программы и их значения

показатель	Един. измерения	Базовое значение 2020	Период, год				
			2021	2022	2023	2024	2025
<b>Задача: создать систему по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников</b>							
Доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов от общего количества педагогов в разрезе учебных предметов	%	30	80	100	100	100	100
Доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов от общего количества педагогов по каждому из видов дефицита	%	30	80	100	100	100	100
Доля педагогов, удовлетворенных уровнем своей профессиональной компетентности	%	-	60				
Доля педагогов, испытывающих затруднения при реализации педагогической деятельности	%	-	40				
Доля педагогов, удовлетворенных деятельностью педагогических объединений	%	-	80	100	100	100	100

<b>Задача: создать условия для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых специалистов</b>							
Сохранность контингента молодых специалистов в отрасли «образование» (%)	%	80	80	100	100	100	100
Количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализующих в муниципальном районе	Ед.	1	2	3	3	3	3
Доля педагогов молодых специалистов охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержки молодых специалистов	%	80	100	100	100	100	100
Доля педагогов, задействованных в наставнической деятельности от общего количества педагогических работников на муниципальном уровне	%	15	18	20	20	20	20
Доля педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	%						
Наличие профессиональных сообществ	Ед.	2	2	2	2	2	2
Наличие конкурсов профессионального мастерства для наставников и молодых педагогов	Ед.	2	2	3	4	4	4
<b>Задача: выявить кадровые потребности в образовательных организациях</b>							
Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами	%	95	95	100	100	100	100
Доля педагогов в возрасте до 35 лет	%	12	12	13	15	15	15
Доля педагогов пенсионного возраста	%	19	19	17	16	14	14
Доля педагогов, имеющих высшее педагогическое образование	%	72	72	75	80	83	83
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	75	75	75
<b>Задача: создать условия для повышения профессионального роста педагогов через их научно-методическое сопровождение,</b>							

<b>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.</b>							
Доля педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства очного формата от общего количества педагогических работников	%	5	7	7	8	10	10
Доля педагогов, прошедших повышение квалификации - в области преподаваемого предмета 1 раз в 3 года) - в области воспитания от общего числа педагогов, занимающих воспитательной работой	%	98	100	100	100	100	100
		15	50	100	100	100	100
Доля педагогов презентующих опыт работы на разных уровнях в рамках сетевого взаимодействия	%	45	50	55	60	60	65
Доля педагогов, имеющих персональный сайт или страницы в сети Интернет	%	50	55	60	65	65	65
Доля педагогов, имеющих публикации	%	35	40	45	50	60	70

### **Результаты реализации программы**

В ходе реализации программы будем иметь:

1. 100% педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов от общего числа педагогов в разрезе учебных предметов;
2. 100% педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов от общего числа педагогов по каждому из видов дефицитов;
3. 100% закрепление молодых специалистов в образовательных учреждениях;

4. Увеличение проектов по поддержке молодых специалистов в муниципальном районе;
5. 100% молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых специалистов;
6. Увеличение доли педагогов, задействованных в наставнической деятельности от общего числа педагогов в муниципальном районе;
7. Развитие института наставничества педагогов;
8. Увеличение участников конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», «Воспитатель года»;
9. 100% укомплектованность квалифицированными педагогическими кадрами;
10. Увеличение доли педагогов, презентующих опыт работы в рамках сетевого взаимодействия разных уровней;
11. Увеличение доли педагогов, имеющих публикации в сети Интернет;
12. Увеличение доли педагогов, имеющих персональный сайт или страницы в сети Интернет.

### План мероприятий по реализации Программы и выполнения показателей

№ п/п	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные
1	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 - положения о конкурсах профессионального мастерства	ежегодно	МБУ «МИЦ», руководители РМО, образовательные организации
2	Организация анкетирования педагогов с целью выявления профессиональных дефицитов.	ежегодно	МБУ «МИЦ», руководители РМО, образовательные организации
3	Организация анкетирования школьных и районных методических объединений с целью усовершенствования в планировании работы с педагогами	ежегодно	МБУ «МИЦ», руководители РМО, образовательные организации
4	Создать систему сопровождения молодых специалистов. Организовать: -наставническую деятельность; -«Школу молодого специалиста»; -круглые столы и другие организационно-методические формы работы с молодыми специалистами.	Постоянно	МБУ «МИЦ», руководители РМО, образовательные организации
5	Формирование банка данных наставников, молодых специалистов.	ежегодно	МБУ «МИЦ», руководители РМО, образовательные

			организации
6	Организация конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Педагогический дебют», «Воспитатель года».	ежегодно	МБУ «МИЦ», руководители РМО, образовательные организации
7	Организация работы районных методических объединений педагогов- предметников	ежегодно	МБУ «МИЦ», руководители РМО, образовательные организации
8	Разработка плана по повышению квалификации педагогических работников. Обеспечение исполнения плана по повышению квалификации педагогических работников.	ежегодно	МБУ «МИЦ», руководители РМО, образовательные организации
9	Организация исследований профессиональных компетенций педагогов.		МБУ «МИЦ», руководители РМО, образовательные организации
10	1. Проведение мониторингов: -обеспеченности ОО 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 : - в работе РМО,	ежегодно	МБУ «МИЦ», руководители РМО, образовательные организации

	- в муниципальном проекте «Школа молодого педагога».		
11	<p>Проведение работы по повышению статуса педагога и их стимулированию:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Организация церемоний награждения педагогов в рамках августовского образовательного форума и профессиональных праздников.</li> <li>- оплата работы руководителей РМО из местного бюджета.</li> </ul>	ежегодно	МБУ «МИЦ», руководители РМО, образовательные организации
12	<p>Организация целевого набора в педагогические высшие учебные заведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечить взаимодействие с учреждениями высшего и среднего профессионального обучения.</li> </ul>	ежегодно	МБУ «МИЦ», руководители РМО, образовательные организации
13	Организация участия педагогов в тематических вебинарах, семинарах практикумах, научно-практических конференциях.	Ежегодно	МБУ «МИЦ», руководители РМО, образовательные организации
14	Организация мероприятий по распространению опыта работы лучших педагогов через проведение Марафона мастер-классов, фестиваля методических идей и др.	ежегодно	МБУ «МИЦ», руководители РМО, образовательные организации