



**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ДОБРИНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ
П Р И К А З**

13.07.2020 г

№ 130

п. Добринка

**Об утверждении муниципальной программы «Развитие
кадрового потенциала системы образования Добринского
муниципального района Липецкой области» на 2020 – 2022 гг.**

Во исполнение Распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 года № 3273 – р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», методических рекомендаций ГАУДПО Липецкой области «Институт развития образования» по реализации муниципальных мероприятий по повышению качества образования и формированию муниципальных моделей учительского роста в общеобразовательных организациях, показывающих низкие образовательные результаты по итогам учебного года, и в общеобразовательных организациях, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях; в рамках реализации мероприятия 21 по повышению качества образования в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях путем реализации региональной программы и распространения их результатов государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области» в Добринском муниципальном районе в 2020 году, приказа отдела образования № 123 от 03.07.2020 г «Об утверждении муниципальной модели учительского роста для школ, показывающих низкие образовательные результаты по итогам учебного года, и в общеобразовательных организациях, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить муниципальную программу «Развитие кадрового потенциала системы образования Добринского муниципального района Липецкой области» на 2020 – 2022 гг.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника отдела образования Басову Р.А.

Начальник отдела образования



И.М. Немцева

Программа «Развитие кадрового потенциала системы образования Добринского муниципального района Липецкой области на 2020-2022 гг.»

Паспорт муниципальной программы

Разделы паспорта программы	Содержание раздела
Наименование программы	Муниципальная программа " Развитие кадрового потенциала системы образования Добринского муниципального района на 2020-2022 гг.»
Ответственный исполнитель программы	Отдел образования администрации Добринского муниципального района Липецкой области
Соисполнители программы	Муниципальный методический совет, руководители муниципальных и школьных методических объединений, общеобразовательные учреждения (далее - ОУ), дошкольные образовательные учреждения (далее - ДОУ), учреждения дополнительного образования (далее -УДО)
Нормативные основания реализации программы	Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 года № 3273 – р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», методические рекомендаций ГАУДПО Липецкой области «Институт развития образования» по реализации муниципальных мероприятий по повышению качества образования и формированию муниципальных моделей учительского роста в общеобразовательных организациях, показывающих низкие образовательные результаты по итогам учебного года, и в общеобразовательных организациях, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, приказ отдела образования администрации Добринского муниципального района от 03.07.2020 № 123 «Об утверждении муниципальной модели учительского роста для школ, показывающих низкие образовательные результаты по итогам учебного года, и в общеобразовательных организациях, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях».
Цель программы	- создание условий для формирования, развития и повышения уровня профессиональной компетентности современного учителя; - создание системы использования и развития педагогического кадрового потенциала района, базирующейся на экономических стимулах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника с

	интересами образовательных организаций в достижении высоких результатов по сохранению и повышению уровня качества образования.
Задачи программы	<p>В целях повышения качества образования в образовательных организациях района необходимо достижение следующих задач:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций, расположенных на территории Добринского муниципального района с учётом требований профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов. 2. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, развития вариативных форм повышения квалификации педагогических кадров, подготовки и переподготовки профессиональных кадров в системе повышения квалификации. 3.Повышение компетентности руководителей образовательных учреждений 4. Привлечение в систему образования района молодых специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения и поддержки молодых специалистов в системе образования. 5. Проведение профессиональной ориентации школьников на профессии педагогической направленности. 6.Совершенствование системы моральных и материальных стимулов, обеспечение мер социальной поддержки педагогических кадров. 7.Формирование резерва руководящих кадров, организация обучения резерва в рамках системы подготовки руководящих кадров. 8.Создание условий для закрепления педагогических кадров в образовательных организациях. 9.Повышение имиджа педагогических профессий.
Целевые индикаторы (показатели эффективности) программы	<ul style="list-style-type: none"> -процент укомплектованности образовательных учреждений педагогическими кадрами; -количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в муниципальной системе образования в течение трех лет; -процент выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, обучавшихся на условиях целевого набора и прибывших в образовательные учреждения района; -образовательный уровень педагогических и руководящих кадров; -возрастной уровень педагогических и руководящих кадров; -квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров; -повышение качества образовательных услуг; - сокращение в муниципалитете количества школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих

	в неблагоприятных социальных условиях
Сроки реализации программы	2020-2022 годы. Программа реализуется в один этап.
Финансирование программы	При реализации программы используются средства муниципальной программы «Развитие образования Добринского муниципального района на 2019-2024 годы», бюджетные и внебюджетные средства образовательных учреждений района
Ожидаемые результаты реализации программы	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение притока молодых специалистов в муниципальных образовательных организациях района и их закрепление в образовательных организациях; - оптимизация возрастного состава педагогических и руководящих кадров в муниципальной системе образования; - повышения профессионального мастерства работников образования, усиление мотивации работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях и других мероприятиях, способствующих трансляции передового педагогического опыта; - решение комплекса социальных и моральных мер поощрения для повышения статуса педагогических работников, обеспечение вознаграждения работников по результатам индивидуального труда; -рост уровня профессиональной квалификации педагогов (наличие педагогов с высшей и первой квалификационной категорией) муниципальной системы образования; -увеличение признанных сообществом профессиональных достижений работников муниципальной системы образования; -рост качества образования в муниципальной системе образования на уровнях дошкольного, начального, основного общего и среднего общего образования; - отсутствие кадрового дефицита в образовательных учреждениях района

I. Введение.

Повышение эффективности общего образования, а также его конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников. Профессионализм работы педагога обеспечивает формирование качественно новой системы общего образования, является одним из ключевых условий развития детей, их успешной социализации.

Эффективность деятельности образовательной организации зависит в первую очередь от людей, которые в ней работают. И даже не столько от профессионализма каждого конкретного работника, сколько от того, как организовано взаимодействие между ними. Актуальность проблемы в том, что в новых условиях приходит понимание необходимости освоения способов совместной деятельности педагогов, независимо от их предметной специальности, развития метапредметных профессиональных компетентностей и т.д. Осознание всеми работниками организации уровня и типа, принятого у них профессионального взаимодействия, позволит оценить наличие проблем и выработать пути их решения. Сегодня требуется такая система подготовки и непрерывного развития кадров, которая способна

обеспечить гибкое индивидуально-ориентированное образование, формирование компетенций, необходимых для инновационного функционирования учреждения, развития креативных способностей обучающихся, формирования одного из важнейших у них умений - умения учиться самостоятельно.

II. Общая характеристика сферы реализации муниципальной программы.

Муниципальная образовательная система района располагает квалифицированным кадровым потенциалом.

Административный состав подведомственных образовательных учреждений представлен 47 руководящими работниками (директора общеобразовательных учреждений – 11 чел., их заместители 25 чел.; заведующие дошкольных учреждений – 6 чел., директора учреждений дополнительного образования – 3 чел., их заместители – 2 чел.). Средний возраст директоров школ составляет 51 год, заведующих детскими садами – 38 лет, директоров учреждений дополнительного образования – 48 лет. Численность руководителей пенсионного возраста - 1 человек.

Охват профессиональной переподготовкой по направлению «Менеджмент управления в сфере образования» в настоящее время составляет 100%.

В 2019-2020 учебном году численность работников учреждений, реализующих программы общего образования в районе, составляет 639 человек. Из них 36 руководящих работников, 333 педагогических (в том числе 271 учитель) и 270 человек - обслуживающий персонал.

Работу по созданию психолого-педагогических условий для успешной самореализации школьников, оказанию психологической помощи осуществляют 2 социальных педагога, 3 логопеда, 6 педагогов-психологов, работающих на полную ставку. В настоящее время в школах введено 10 ставок педагогов-психологов, 5 ставок учителей-логопедов, 3 ставки социального педагога, 3,6 ставок учителей-дефектологов.

Воспитанием детей в группах дошкольного образования занимаются 29 педагогических работников, из них 23 воспитателя.

В сфере планирования и организации жизнедеятельности учащихся и воспитанников в муниципальных общеобразовательных учреждениях района занято 17 человек учебно-вспомогательного персонала.

Численный состав учителей района по предметам.

Учителя	Численность
начальных классов	75
русского языка и литературы	36
истории, права, обществознания, экономики	17
математики	25
информатики	9
физики	11
химии	6
географии	9
биологии	10
английского языка	16

немецкого языка	6
французского языка	1
музыки и пения	4
изобразительного искусства, черчения	4
основ безопасности жизнедеятельности	10
физической культуры	21
трудоого обучения	10
прочих предметов	1
ИТОГО	271

Самые многочисленные группы предметников составляют учителя начальной школы (75 человек), русского языка и литературы (36 человек), математики (25 педагогов).

Укомплектованность учреждений общего образования педагогическими кадрами по состоянию на 1 сентября 2019 года составила 100%.

Средняя учебная нагрузка учителей составляет 23 часа в неделю.

Дошкольное образование осуществляют следующие категории работников: старшие воспитатели, воспитатели, инструкторы по физической культуре, педагог-психолог. Всего 36 педагогов.

Категории работников, осуществляющих дошкольное образование.

№ п/п	Категории работников	Количество
1.	Старшие воспитатели	2
2.	Воспитатели	31
3.	Инструкторы по физической культуре	2
4.	Музыкальные руководители	0
5.	Педагоги-психологи	1
ИТОГО		36

Кадровый состав учреждений дополнительного образования представлен 38 педагогами дополнительного образования (25 человек в ДЮОЦ «Ритм», 8 педагогов в ДООЦ, 5 - в спортивной школе «Жемчужина»).

Образовательный уровень педагогов, их профессиональное мастерство является одним из условий качества образования школьников. Количество учителей с высшим образованием в текущем учебном году составляет 97,4% (на 2% выше уровня прошлого года). Образовательный уровень по педагогическим работникам также выше уровня прошлого года и составляет 93,4%. 7 учителей не имеют высшего образования, пятеро из них обучаются заочно.

Образовательный ценз учителей.

ОУ	Всего учителей	Имеют высшее образование	%
МБОУ СОШ с. В. Матрёнка	16	16	100
МБОУ «Лицей №1» п. Добринка	49	49	100
МБОУ СОШ №2 п. Добринка	37	37	100
МБОУ СОШ с. Дубовое	16	16	100
МБОУ СОШ с. Мазейка	21	21	100
МБОУ СШ с. Н. Матрёнка	10	8	80
МБОУ «Гимназия им. И.М. Макаренкова» с. Ольговка	44	42	95,5
МБОУ СШ п. Петровский	18	18	100
МБОУ СШ с. Пушкино	16	14	87,5
МБОУ СШ ст. Хворостянка	11	10	90,9
МБОУ СШ с. Т. Чамлык	33	33	100
ИТОГО	271	264	97,4

Однако в дошкольном образовании показатели образовательного уровня педагогов невысоки. Количество педагогических работников с высшим образованием составляет 72,2%. Обучаются заочно 6 педагогов.

Уровень высшего образования педкадров ДОУ.

Наименование ОУ	Количество педагогов	Имеют высшее образование	%
МАДОУ д\с №2 п. Добринка	8	5	62,5
МАДОУ д\с №4 п. Добринка	6	2	33,3
МАДОУ д\с ст. Пластица	14	12	85,7
МАДОУ д\с п. Петровский	6	6	100
МБДОУ д\с с. Демшинка	1	1	100
МАДОУ д\с с. Т. Чамлык	1	0	0
ИТОГО	36	26	72,2

В учреждениях дополнительного образования 82,4% педагогов имеют высшее образование. Два человека обучаются заочно.

Образовательный уровень педагогов учреждений дополнительного образования.

Наименование ОУ	Всего педагогов	Имеют высшее образование	%

МБУ ДО ДЮОЦ «Ритм» п. Добринка	25	20	80
МАУ ДО ДООЦ (ФКиС) п. Добринка	8	6	75
МАУ ДО «ДЮОСШ «Жемчужина» п. Добринка	5	5	100
ИТОГО	38	31	81,6

Кадровый состав учреждений дополнительного образования представлен 38 педагогами дополнительного образования (25 человек в ДЮОЦ «Ритм», 8 педагогов в ДООЦ, 5 - в спортивной школе «Жемчужина»).

Качественная организация образовательного процесса невозможна без квалифицированного кадрового потенциала. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений проводится с целью проверки и оценки деловой квалификации и профессиональной подготовки работников. Об уровне компетентности педагогических работников говорят следующие показатели.

Аттестация учителей.

Наименование ОУ	Всего учителей	Высшая категория	Первая категория	% с высшей и первой категорией
МБОУ СОШ с. В. Матрёнка	16	8	7	93,8
МБОУ «Лицей №1» п. Добринка	49	32	8	81,6
МБОУ СОШ №2 п. Добринка	37	21	12	89,2
МБОУ СОШ с. Дубовое	16	4	11	93,8
МБОУ СОШ с. Мазейка	21	8	13	100
МБОУ СШ с. Н. Матрёнка	10	2	3	50,0
МБОУ «Гимназия им. И.М. Макаренкова» с. Ольговка	44	22	14	81,8
МБОУ СШ п. Петровский	18	9	5	77,8
МБОУ СШ с. Пушкино	16	3	11	87,5
МБОУ СШ ст. Хворостянка	11	2	3	45,5
МБОУ СШ с. Т. Чамлык	33	12	20	96,9
ИТОГО	271	123	107	84,9

В целом по району 43,4% учителей имеют высшую квалификационную категорию, 39,5% – первую. Процент педагогов с квалификационной категорией составляет 84,9, что на 2,6% ниже уровня прошлого года.

100% учителей имеют квалификационную категорию в школе с. Мазейка. Высокий процент аттестованных учителей в школах с. Верхняя Матренка, с. Дубовое, с. Талицкий Чамлык (по 1 учителю не имеют категории). Самый низкий процент учителей, имеющих квалификационную категорию, по-прежнему в СШ с. Н. Матренка (50,0%) и в СШ ст. Хворостянка (45,5%). Этим ОУ надо вести индивидуальную работу с каждым учителем. В целом по району на 2 человека уменьшилось количество педагогов с высшей категорией, на 11 человек уменьшилось количество учителей с первой квалификационной категорией. 41 учитель не имеет категории. Половина из них

молодые педагоги со стажем работы до 3 лет. Вторая половина – это учителя, которые не желают аттестовываться, но имеют хороший потенциал для этого.

В учреждениях дошкольного образования 69,4 % педагогов имеют высшую и первую категории. 100% аттестованных нет ни в одном учреждении. Педагогов, не имеющих квалификационной категории, 11 человек. В целом по аттестации картинка аналогична ситуации, происходящей в школах: уменьшение количества аттестованных педагогов (с высшей категорией уменьшилось на 1 человека, с первой категорией уменьшилось на 2 педагога).

Аттестация педагогов ДОУ.

Наименование ОУ	Всего пед. работников	Имеют категорию		
		высшую	первую	%
МАДОУ д\с №2 п. Добринка	8	2	4	75
МАДОУ д\с №4 п. Добринка	6	4	0	66,7
МАДОУ д\с ст. Пластица	14	3	7	71,4
МАДОУ д\с п. Петровский	6	3	2	83,3
МАДОУ д\с с. Демшинка	1	0	0	0
МАДОУ д\с с. Т. Чамлык	1	0	0	0
ИТОГО	36	12	13	69,4

В учреждениях дополнительного образования 63,2 % педагогов имеют высшую и первую категорию. 14 педагогов не имеют квалификационной категории.

Аттестация педагогов учреждений дополнительного образования.

Наименование ОУ	Всего пед. работников	Имеют категорию		
		высшую	первую	%
МБУ ДО ДЮЦ «Ритм» п. Добринка	25	3	16	76,0
МАУ ДО ДООЦ (ФКиС) п. Добринка	8	0	4	50,0
МАУ ДО «ДЮСШ «Жемчужина» п. Добринка	5	1	0	20,0
ИТОГО	38	4	20	63,2

В целом по району 66 педагогов не имеют квалификационной категории. В целях повышения профессионального уровня данных педагогов необходимо вести с ними работу по развитию профессионализма через весь комплекс кадровых мероприятий: работу методических объединений, самообразование, повышение квалификации, посещение уроков и т.д.

Повышение квалификации педагогических работников проходит в очной, очно-заочной и дистанционной формах. 100% педагогов общеобразовательных учреждений по отчету ОО-1 прошли курсовую подготовку. В дошкольных образовательных учреждениях 94,8% педагогов своевременно прошли повышение квалификации, в учреждениях дополнительного образования- 98,4%. Ряду педагогов необходимо пройти по несколько курсов, так как ведут несколько предметов или индивидуальное обучение. Многим необходима переподготовка. Эти проблемы надо решать.

Самую многочисленную группу по возрастному составу в общеобразовательных организациях представляют учителя в возрасте от 35 до 55 лет (63,4 %), 21,3 % педагогов составляют люди пенсионного возраста. Отмечается постоянное старение кадров. Учителей моложе 25 лет – 5, 8 %. Проблемы возрастного ценза существуют и в дошкольном образовании и в дополнительном образовании.

С целью привлечения молодых специалистов в образовательные учреждения ведется работа по выдаче целевых направлений. В 2018 году в ЛГПУ выдано 8 целевых направлений, выпускникам 4 школ района. После внесения изменений в порядок выдачи целевых направлений, где отработка по окончании высшего учебного заведения стала обязательной, выпускники неохотно желают обучаться по целевым направлениям. В 2018 году поступили 2 направленных, в 2019 заключены договора только с тремя выпускниками. Ежегодно отмечается высокое количество детей лица №1 п. Добринка, желающих обучаться по целевым направлениям, что является результатом работы педагогического класса.

Следует отметить, что направленные неохотно возвращаются в район. Из 13 выпускников, получивших целевые направления в 2013 году, приступил к работе только 1 человек, выпускница лица №1 п. Добринка.

Общеобразовательным учреждениям с каждым годом все труднее комплектоваться. Запас педагогов, образовавшийся после оптимизации, исчерпал себя: они постарели, уже неохотно идут не то, чтобы поработать на месте образовавшейся вакансии, даже на замещение. Кадровый голод испытывают школы с. Нижняя Матренка, с. Дубовое, ст. Хворостянка. В последние годы большая текучесть кадров и в крупных школах (гимназия им. И.М. Макаренкова с.Ольговка). В складывающейся системе профориентационной работы особое значение для развития кадрового потенциала придается индивидуальной работе с детьми, их родителями.

Главная задача педагогов – это развитие профессионализма, повышение творческого потенциала, направленные на повышение качества и эффективности образовательного процесса. Педагоги района с 2013 по 2018 годы, участвуя в профессиональных конкурсах, показывали высокие результаты: 5 раз выходили в пятерку лучших областного конкурса «Учитель года», дважды становились победителями регионального конкурса педагогов-психологов, один раз победили в региональном конкурсе «Воспитатель года». К сожалению, последние два года участие в конкурсах стало безрезультатным.

III. Система программных мероприятий (содержание работы).

№	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственные
Задача 1. Создание условий для формирования актуальных профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций, расположенных на территории Добринского муниципального района с учётом требований профессиональных стандартов и федеральных государственных образовательных стандартов.			
1.1.	Проведение мониторинга количественного и качественного состава педагогических работников	Ежегодно, октябрь	Отдел образования
1.2.	Изучение успешных практик формирования систем учительского роста и поддержки школьных педагогических коллективов с целью повышения качества образования в школах	Ежегодно	Отдел образования, муниципальный методический совет, руководители муниципальных и школьных

			методических объединений,
1.3.	Изучение деятельности педагогических работников с целью определения потребностей для единого информационного пространства	Ежегодно	Отдел образования, муниципальный методический совет, руководители муниципальных и школьных методических объединений,
1.4.	Анализ профессиональных затруднений педагогов в предметной, метапредметной, коммуникативной компетентностях на основе данных мониторингов, диагностических процедур	Ежегодно	Муниципальный методический совет, руководители муниципальных и школьных методических объединений,
1.5.	Организация сетевого взаимодействия в научно – методическом обеспечении развития учительского потенциала	Ежегодно	Отдел образования, образовательные учреждения
1.6.	Разработка методических материалов по поддержке педагогических коллективов школ с целью повышения качества образования	Ежегодно	Отдел образования, образовательные учреждения
1.7.	Методическая поддержка (информационно – методическая, консультативная) педагогических работников разных категорий школ – участников проекта (учителя начальных классов, педагоги – предметники, кл. руководители, дефектологи, логопеды, социальные педагоги, психологи)	Постоянно	Отдел образования, образовательные учреждения, муниципальный методический совет, руководители муниципальных и школьных методических объединений,
1.8.	Участие в профессиональных конкурсах	По назначению	Отдел образования, образовательные учреждения, муниципальный методический совет
1.9.	Публикация материалов на официальных сайтах педагогических сообществ	Постоянно	Образовательные учреждения
1.10.	Проведение комплекса мероприятий по совершенствованию материально-технических условий работы педагогов	Постоянно	Руководители образовательных учреждений
1.11.	Мероприятия по повышению социального статуса педагога (анализ индивидуальных достижений, стимулирование результатов профессиональной деятельности, участие в общественной деятельности)	Постоянно	Отдел образования, образовательные учреждения
1.12.	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов	При подготовке к	Образовательные учреждения

	(подготовка к аттестации)	аттестации	
Задача 2. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, развития вариативных форм повышения квалификации педагогических кадров, подготовки и переподготовки профессиональных кадров в системе повышения квалификации.			
2.1	Обучение работников, направленное на профессиональную подготовку (семинары, курсы)	Постоянно	Отдел образования, руководители ОУ, ДОУ, УДО
2.2.	Проведение мероприятий (семинаров, конференций, круглых столов и т.д.) по актуальным вопросам развития системы образования	Постоянно	Отдел образования, руководители образовательных учреждений, муниципальный методический совет
2.3.	Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры через участие в предметных методических объединениях, распространение опыта работы педагогов-новаторов	Постоянно	Руководители образовательных учреждений
2.4.	Обмен опытом с коллегами в рамках ШМО, РМО, семинарах, конференциях муниципального, регионального, федерального уровней, участие в педагогических сообществах	Постоянно	Отдел образования, муниципальный методический совет
2.5.	Организация работы по самообразованию	Постоянно	Руководители образовательных учреждений
2.6.	Создание автоматизированных рабочих мест для 100 % учителей.	Постоянно	Руководители образовательных учреждений
2.7.	Замена устаревшего компьютерного оборудования	Постоянно	Руководители образовательных учреждений
Задача 3. Повышение компетентности руководителей образовательных учреждений.			
3.1	Проведение семинаров для руководителей образовательных учреждений	Ежеквартально	Отдел образования
3.2	Совершенствование механизмов эффективного контракта с руководителями образовательных организаций	Ежегодно	Отдел образования
3.3	Совершенствование системы методического сопровождения и поддержки начинающих руководителей через работу «Школы начинающего руководителя», курсы повышения квалификации, семинары, конференции	Ежегодно	Отдел образования
3.4	Совершенствование процедуры аттестации руководителей на соответствие занимаемой должности	Постоянно	Отдел образования

3.5.	Консультирование руководителей школ по реализации программы перехода в эффективный режим работы, практике управления образовательной организацией	Постоянно	Отдел образования
Задача 4. Привлечение в систему образования района молодых специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения и поддержки молодых специалистов в системе образования.			
4.1.	Участие в процедуре распределения молодых педагогов, посещение «Ярмарок вакансий», проводимых педагогическими учебными заведениями	Ежегодно	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
4.2.	Формирование организационного обеспечения реализации мероприятия: - разработка локальных нормативно-правовых актов учреждений, обеспечивающих деятельность образовательных учреждений по привлечению и закреплению молодых специалистов, Положения о наставничестве; - издание приказов о проведении мероприятий по привлечению и закреплению молодых специалистов в учреждении	Ежегодно	Образовательные учреждения
4.3.	Построение нового механизма финансового роста молодого специалиста через систему наставничества. Создание внутришкольной системы социальных льгот молодому специалисту	Ежегодно	Образовательные учреждения (руководители, наставники, профсоюз)
4.4.	Помощь наставника по освоению пространства образовательного учреждения	Постоянно	Образовательные учреждения (наставники)
4.5.	Психологическое сопровождение вхождения в профессию	В течение полугода после приема на работу	Образовательные учреждения (педагоги-психологи)
4.6.	Разработка «дорожной карты» карьерного развития молодого специалиста	В течение первого года работы	Образовательные учреждения (администрация, наставники, молодые специалисты)
4.7.	Подготовка и размещение информации и материалов на сайте образовательного учреждения: -об имеющихся вакансиях; -банка данных о достижениях молодых педагогов	Постоянно	Образовательные учреждения

4.8.	Организация правовой поддержки молодых учителей: -оказывать содействие в своевременном повышении квалификации молодого специалиста; -создавать комфортные условия для профессиональной деятельности молодого специалиста; -информировать студентов педагогических вузов о текущих вакансиях и возможностях трудоустройства в перспективе	Постоянно	Образовательные учреждения
4.9.	Участие молодых специалистов в конкурсах, смотрах	Постоянно	Образовательные учреждения (молодые специалисты)
4.10.	Поддержание системы сопровождения молодых педагогов через «Школу молодого педагога», методические семинары, круглые столы и другие организационно-методические формы работы с молодыми специалистами	Постоянно	Образовательные учреждения, руководители методических объединений учителей-предметников школьного и районного уровня
4.11.	Организация социологического опроса по профессиональной адаптации молодых специалистов в первые три года трудовой деятельности	Ежегодно	Отдел образования
4.12.	Участие молодых педагогов в региональной ассоциации молодых педагогов	Постоянно	Отдел образования, образовательные учреждения
Задача 5. Проведение профессиональной ориентации школьников на профессии педагогической направленности			
5.1.	Организация и проведение профессиональных проб для старшеклассников	Ежегодно	Общеобразовательные учреждения, организации, предприятия района
5.2.	Обновление информации на сайтах образовательных учреждений района (раздел профориентационной тематики)	Постоянно	Общеобразовательные учреждения, отдел образования
5.3.	Организация муниципального конкурса на лучшую профориентационную работу «Карьера. Шаг в будущее»	Март (ежегодно)	Отдел образования, общеобразовательные учреждения
5.4.	Организация месячника профориентационной работы	Апрель (ежегодно)	Общеобразовательные учреждения района
5.5.	Участие в проведении дней открытых дверей в педагогических учебных заведениях области.	В течение года	Общеобразовательные учреждения района

5.6.	Организация трудовых отрядов по временной занятости несовершеннолетних граждан (работа водителями в лагерях)	Июль (ежегодно)	Центр занятости населения, общеобразовательные учреждения, организации, предприятия района
5.7.	Диагностика и консультирование молодежи по вопросам выбора сферы деятельности (профессии, специальности), трудоустройства, профессионального обучения: - тестирование; - анкетирование; - организация практических занятий, тренингов	Постоянно	Общеобразовательные учреждения, центр занятости населения
5.8.	Организация социологического опроса для изучения профессиональных намерений учащихся 7-11 классов общеобразовательных учреждений	Ежегодно	Общеобразовательные учреждения, центр занятости населения, отдел образования
5.9.	Работа педагогического класса	Постоянно	МБОУ «Лицей №1» п. Добринка
5.10.	Организация целевого набора в педагогические образовательные организации	Март-июнь, ежегодно	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
5.11.	Обеспечение координации работы по сопровождению выпускников, поступивших в учреждения среднего и высшего профессионального педагогического образования на протяжении всего периода обучения	Постоянно	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
5.12.	Обеспечение практики студентам-практикантам на базе образовательных учреждений с целью их дальнейшего трудоустройства	По мере поступления заявок	Отдел образования, руководители образовательных учреждений
Задача 6. Совершенствование системы моральных и материальных стимулов, обеспечение мер социальной поддержки педагогических кадров.			
6.1.	Материальное стимулирование педагогических работников (различные формы поощрения и вознаграждения лучших учителей), предоставление социальных гарантий и льгот педагогическим работникам	Постоянно	Руководители образовательных учреждений
6.2.	Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда по критериям эффективности качества образования	Постоянно	Руководители образовательных учреждений
6.3.	Представление к награждению лучших педагогических работников отраслевыми наградами	Ежегодно	Отдел образования, образовательные учреждения

6.4.	Организация и проведение опросов среди учащихся и родительской общественности с целью выявления рейтинга педагогов.	Ежегодно	Образовательные учреждения
Задача 7. Формирование резерва руководящих кадров, организация обучения резерва в рамках системы подготовки руководящих кадров.			
7.1.	Разработка плана работы с резервом руководящих работников	Ежегодно	Отдел образования
7.2	Разработка индивидуальных планов работы для педагогов, включенных в кадровый резерв и их исполнение, обязательное включение в них: -прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная переподготовка в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики; - исполнение обязанностей по должности, на которую состоит в кадровом резерве; - участие в работе комиссий, советов, рабочих групп, совещаний, конференций, семинаров; - участие в разработке нормативных актов по вопросам, отнесенным к компетенции ОУ; - выполнение отдельных поручений по предполагаемой к замещению должности; - самообразование	Ежегодно	Образовательные учреждения
Задача 8. Создание условий для закрепления педагогических кадров в образовательных организациях.			
8.1.	Формирование жилищного фонда для педагогов	Постоянно	Отдел образования, администрация Добринского муниципального района
Задача 9. Повышение имиджа педагогических профессий			
9.1.	Чествование лучших педагогов на районном празднике, посвященном Дню учителя	Ежегодно	Отдел образования
9.2.	Повышение престижа учительской профессии через конкурсы педагогического мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» и другие конкурсы профессионального мастерства регионального и муниципального уровня	Ежегодно	Отдел образования, образовательные учреждения
9.3.	Освещение мероприятий в СМИ, в сети Интернет	Постоянно	Отдел образования, образовательные учреждения

9.4	Статьи о победителях конкурсов профессионального мастерства в СМИ	Постоянно	Отдел образования, образовательные учреждения
-----	---	-----------	--