

**Отдел образования Администрации  
муниципального образования Куркинский район**

**Приказ**

**№ 27**

**от 01.03.2021 г.**

**Об утверждении программы  
по кадровому обеспечению системы образования  
в муниципальном образовании Куркинский район  
на 2022 - 2025 годы**

На основании пункта 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», в рамках реализации приказа министерства образования Тульской области № 1419 от 10 октября 2019 г. «Об утверждении концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области» (далее - Концепция), в целях определения стратегических направлений и механизмов развития муниципального пространства непрерывного педагогического образования, устранения кадрового дефицита в образовательных организациях муниципального образования Куркинский район за счет своевременного выявления кадровых потребностей, развития кадрового потенциала **п р и к а з ы в а ю** :

1. Утвердить программу по кадровому обеспечению системы образования в муниципальном образовании Куркинский район на 2022-2025 годы (далее - Программа) (Приложение 1).

2. Отделу образования Администрации муниципального образования Куркинский район (Барникова О.В.), муниципальному казенному учреждению «Центр обеспечения информационно-методической деятельности системы образования муниципального образования Куркинский район» (Пальчева С.С.):

- обеспечить координацию действий по выполнению мероприятий программы;

- провести работу по нормативно-правовому, организационному и информационному сопровождению мероприятий программы.

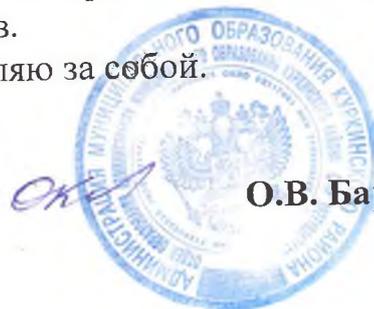
3. Руководителям образовательных организаций, расположенных на территории МО Куркинский район, рекомендовать:

- обеспечить реализацию мероприятий программы по кадровому обеспечению образовательных организаций;

- разработать на уровне образовательной организации программу по устранению дефицита педагогических кадров.

4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

**Начальник отдела образования  
Администрации МО Куркинский район**



**О.В. Барникова**

**Программа  
по кадровому обеспечению системы образования  
в муниципальном образовании Куркинский район  
на 2022 - 2025 годы**

**Раздел 1. Паспорт Программы**

<b>Наименование программы</b>	Программа по кадровому обеспечению системы образования в муниципальном образовании Куркинский район на 2022-2025 годы
<b>Основные разработчики программы</b>	Отдел образования Администрации МО Куркинский район; муниципальное казенное учреждение «Центр обеспечения информационно-методической деятельности системы образования муниципального образования Куркинский район»
<b>Основные исполнители программы</b>	Отдел образования Администрации МО Куркинский район; муниципальное казенное учреждение «Центр обеспечения информационно-методической деятельности системы образования муниципального образования Куркинский район»; образовательные организации Куркинского района
<b>Цель программы</b>	Разработать и реализовать комплекс мер, направленный на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях Куркинского района за счет своевременного выявления кадровых потребностей в образовательных организациях, развития кадрового потенциала, осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, привлечения и закрепления в профессии молодых специалистов, реализации программ наставничества педагогических работников.
<b>Задачи программы</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Обеспечить в образовательных организациях, расположенных на территории МО Куркинский район, развитие кадрового потенциала, включающего выявление кадровых потребностей и методическую поддержку педагогов для устранения кадрового дефицита.</li><li>- Осуществлять профессиональную переподготовку по приоритетным образовательным программам</li></ul>

	<p>педагогической направленности как условие развития кадрового потенциала муниципалитета.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Создать муниципальную систему поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничества педагогических работников, включения молодых педагогов в профессиональные объединения и сообщества, другие формы активности.</li> </ul>
<p><b>Основные показатели (индикаторы)</b></p>	<p>Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:</p> <p>1. По выявлению кадровых потребностей и развитию кадрового потенциала в образовательных организациях, расположенных на территории МО Куркинский район:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рост доли образовательных организаций, обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами от общего числа образовательных организаций;</li> <li>- рост доли молодых педагогов (стаж до 5 лет) от общего числа педагогических работников;</li> <li>- снижение доли учителей-совместителей от общего числа педагогических работников;</li> <li>- снижение доли педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов от общей численности педагогических работников;</li> <li>- рост доли педагогических работников с высшей квалификационной категорией от общего числа педагогических работников;</li> <li>- рост доли управленческих команд ОО, повысивших квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования от общего числа управленческих команд ОО;</li> <li>- рост доли педагогических работников, включенных в профессиональные сообщества, в том числе сетевые, от общего числа педагогических работников;</li> <li>- рост количества педагогических сообществ и объединений.</li> </ul> <p>2. По осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности в образовательных организациях, расположенных на территории МО Куркинский район:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рост доли педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки педагогической направленности с присвоением новой</li> </ul>

	<p>квалификации, от общего числа педагогических работников.</p> <p>3. По поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории МО Куркинский район:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рост доли молодых педагогов, охваченных мероприятиями системы поддержки от общего числа молодых педагогов;</li> <li>- рост доли педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников, от общего числа педагогических работников;</li> <li>- рост доли педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества, в качестве наставляемых, от общего числа педагогических работников;</li> <li>- рост доли молодых специалистов, сопровождаемых педагогами, входящими в методический актив района;</li> <li>- рост доли ОО, реализующих программы наставничества, от общего числа ОО района;</li> <li>- рост доли молодых педагогов, вовлеченных в общественно-профессиональные организации и объединения, от общего числа молодых педагогов.</li> </ul>
<b>Срок реализации программы</b>	2022-2025 г.г.
<b>Ожидаемые результаты реализации программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета - 80%;</li> <li>- доля педагогических работников, имеющих педагогическую нагрузку более 36 часов – 3%;</li> <li>- обеспеченность педагогическими работниками образовательных организаций – 95%;</li> <li>- доля учителей-совместителей – 5%;</li> <li>- доля учителей, имеющих высшую квалификационную категорию – 55%;</li> <li>- доля педагогов, включенных в педагогические сообщества и объединения, в том числе сетевые – 85%;</li> <li>- доля молодых педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа молодых педагогов – 100%;</li> <li>- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках поддержки молодых педагогов, от общего количества молодых педагогов – 100%;</li> <li>- доля образовательных организаций, реализующих</li> </ul>

	муниципальную целевую модель наставничества педагогических работников – 100%; - доля педагогов, прошедших переподготовку по программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки – 75%.
<b>Контроль реализации программы</b>	Контроль реализации программы осуществляет отдел образования Администрации МО Куркинский район

## Раздел 2. Актуальность разработки Программы

Развитие педагогического потенциала, повышение социального статуса воспитателей и учителей – стратегические задачи российской системы образования. Огромную роль в повышении качества образования играет обеспечение системы образования квалифицированными кадрами.

В районе функционируют 12 муниципальных образовательных учреждений:

10 общеобразовательных учреждений, в 6 из которых функционируют дошкольные группы;

1 учреждение дополнительного образования: муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного образования «Куркинский районный Центр внешкольной работы».

В 10 общеобразовательных учреждениях района работают 314 специалистов, из них 144 педагогических работника, руководителей - 10 человек, заместителей – 8 человек.

Более 139 педагогов имеют отраслевые награды. В 2020 году 3 человека представлены к награждению Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации за добросовестный труд и заслуги в сфере образования.

Квалификационные категории имеют 86 человек: высшую – 53 человека, первую – 33 человека. В 2020 году аттестацию прошли 65 человек: первую квалификационную категорию получили 16 человек, высшую - 20 человек, 18 человек прошли аттестацию на соответствие занимаемой должности. 11 педагогов повысили свою квалификационную категорию.

Анализ кадрового обеспечения системы образования Куркинского района характеризуется уменьшением количества молодых педагогов и увеличением числа «возрастных» педагогов. Количество педагогов в возрасте до 35 лет составляет 14 человек (9,7%). Несмотря на меры, предпринимаемые муниципалитетом, с каждым годом обостряется проблема кадров в системе образования района.

Учитывая важность и значимость кадровой проблемы, основной задачей перед муниципалитетом в 2022 году останется совершенствование кадрового потенциала системы образования района и устранение дефицита педагогических кадров.

### **Раздел 3. Цель и задачи реализации Программы, обоснование и показатели степени их выполнения**

*Цель реализации программы:* разработать и реализовать комплекс мер, направленный на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях Куркинского района за счет своевременного выявления кадровых потребностей в образовательных организациях, развития кадрового потенциала, осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, привлечения и закрепления в профессии молодых специалистов, реализации программ наставничества педагогических работников.

*Обоснование.* В рамках реализации национального проекта «Образование» главным приоритетом в деятельности по формированию организационно - методических условий эффективного развития кадрового потенциала является система мер, связанная с преодолением дефицитов педагогических кадров в образовательных организациях. Способствовать решению этой проблемы признаны принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, которые описывают ключевые меры по повышению уровня обеспеченности систем образования педагогическими кадрами.

В муниципальной системе образования с проблемами кадрового дефицита и развития кадрового потенциала сталкивается более 70% образовательных организаций, и эта тенденция с каждым годом все более усугубляется.

Способствовать решению этой проблемы может комплекс мер, разработанный в рамках реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, включающий цели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях, развитию кадрового потенциала в образовательных организациях, осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников.

*Задачи реализации программы:*

1. Обеспечить развитие кадрового потенциала в образовательных организациях, включающего выявление кадровых потребностей и методическую поддержку педагогов для устранения кадрового дефицита.

В разрезе решения проблемы развития кадрового потенциала в ОО на федеральном уровне при реализации «Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», предусмотрен комплекс мер, который включает повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами региональных систем общего образования, модернизацию системы подготовки педагогических кадров, стимулирование профессионального роста педагогов.

Существующая система развития кадрового потенциала в ОО

включает, как правило, обучение педагогов для формирования кадрового резерва, мероприятия по повышению квалификации и профессиональной переподготовки, обучение управленческих команд, процедуру аттестации педагогических кадров. Необходимо отметить, что только в единичных ОО района разработана стратегия кадровой политики, включающая механизмы поиска кадров, их адаптации, обучения и развития. Еще одной проблемой является формализация кадровой политики, направленная на ликвидацию кадровых дефицитов без учета оптимальности и эффективности использования кадровых ресурсов организации. В сложившейся ситуации необходимой мерой является разработка и реализация единой стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников.

Степень выполнения задачи измеряется *показателями*:

- рост доли образовательных организаций, обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами от общего числа образовательных организаций;
- рост доли молодых педагогов (стаж до 5 лет) от общего числа педагогических работников;
- снижение доли учителей-совместителей от общего числа педагогических работников;
- снижение доли педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов от общей численности педагогических работников;
- рост доли педагогических работников с высшей квалификационной категорией от общего числа педагогических работников;
- рост доли управленческих команд ОО, повысивших квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования от общего числа управленческих команд ОО;
- рост доли педагогических работников, включенных в профессиональные сообщества, в том числе сетевые, от общего числа педагогических работников;
- рост количества педагогических сообществ и объединений.

2. Осуществлять профессиональную переподготовку по приоритетным образовательным программам педагогической направленности как условие развития кадрового потенциала муниципалитета.

В региональной системе ДППО программы переподготовки реализуют ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО», федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный университет» и ряд других учреждений. Наличие такого количества организаций, реализующих программы профессиональной переподготовки, актуализирует необходимость не только выявления педагогических работников, которым требуется профессиональная переподготовка по программам педагогической направленности, но и к выработке единых подходов к организации качественного распределения слушателей в соответствии с профилем обучения, максимально учитывающего социально-образовательный контекст профессиональной деятельности педагога.

Степень выполнения задачи измеряется следующим *показателем*:

- рост доли педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки педагогической направленности с присвоением новой квалификации, от общего числа педагогических работников.

3. Создать муниципальную систему поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничества педагогических работников, включения молодых педагогов в профессиональные объединения и сообщества, другие формы активности.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетным является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование».

Одним из ключевых направлений создания системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников. В настоящее время в районе разработана целевая модель наставничества, работает инновационная муниципальная площадка, являющаяся опорной методической площадкой для молодых специалистов на базе МОУ Куркинская СОШ №1, реализуются адресные методические мероприятия, молодые педагоги привлекаются к деятельности общественно-профессиональных организаций.

Вместе с тем, наблюдается тенденция, что молодые специалисты неактивно трудоустраиваются в ОО, либо меняют место работы в течение первых двух лет. Изменить ситуацию может внедрение и реализация программ наставничества, направленных на оказание личностной, социальной и профессиональной поддержки молодых специалистов и закрепление их в профессии, а также активное вовлечение молодых педагогов в общественно-профессиональные организации и объединения.

Степень выполнения задачи измеряется *показателями*:

- рост доли молодых педагогов, охваченных мероприятиями системы поддержки от общего числа молодых педагогов;

- рост доли педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников, от общего числа педагогических работников;

- рост доли педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества, в качестве наставляемых, от общего числа педагогических работников;

- рост доли молодых специалистов, сопровождаемых педагогами, входящими в методический актив района;

- рост доли ОО, реализующих программы наставничества, от общего числа ОО района;

- рост доли молодых педагогов, вовлеченных в общественно-профессиональные организации и объединения, от общего числа молодых педагогов.

## Раздел 4. Механизм реализации и мониторинг показателей реализации Программы

*Мониторинг* проводится муниципальным координатором на основании приказа отдела образования Администрации МО Куркинский район. Устанавливается процедура и сроки проведения мониторинга, разрабатывается необходимый диагностический инструментарий, вносятся необходимые коррективы в показатели и методику подсчета.

*Источниками информации* на уровне муниципалитета являются: образовательная статистика, социологические опросы, отчеты и аналитические справки образовательных организаций, аналитические материалы, подготовленные региональным оператором и др. Метод сбора данных - анализ ответов участников мониторинга.

Для сбора информации используются *информационные системы* регионального оператора, Яндекс - форма, бумажные носители и др.

*Репрезентативность выборки.* При проведении оценочных процедур для расчета показателей используется совокупность всех образовательных организаций Куркинского района.

### Методика расчета показателей

1. Доля образовательных организаций, обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами.  
Показатель рассчитывается как отношение числа педагогических работников, фактически работающих в образовательной организации на отчетную дату к числу штатных единиц педагогических и руководящих кадров согласно штатному расписанию ОО, выраженное в процентах;
2. Доля молодых педагогов (стаж до 5 лет).  
Показатель рассчитывается как отношение числа молодых специалистов, фактически работающих в образовательной организации на отчетную дату к числу общего количества педагогов, выраженное в процентах.
3. Доля учителей-совместителей.  
Показатель рассчитывается как отношение числа учителей-совместителей (внутренних и внешних), фактически работающих в образовательной организации на отчетную дату к числу общего количества педагогов, выраженное в процентах;
4. Доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов.  
Показатель рассчитывается как отношение числа педагогических работников, имеющих нагрузку 2 и более ставки к общему количеству педагогических работников, выраженное в процентах.
5. Доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией. Показатель рассчитывается как отношение числа педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию к общему количеству педагогических работников, выраженное в процентах.
6. Доля управленческих команд ОО, повысивших квалификацию по

вопросам эффективности управления качеством образования.

Показатель рассчитывается как отношение числа управленческих кадров, повысивших квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования, к общему количеству педагогических работников, выраженное в процентах.

7. Доля педагогических работников, включенных в профессиональные сообщества, в том числе сетевые.

Показатель рассчитывается как отношение числа педагогических работников, включенных в профессиональные сообщества, к общему количеству педагогических работников, выраженное в процентах.

8. Доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки педагогической направленности с присвоением новой квалификации.

Показатель рассчитывается как отношение числа педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки педагогической направленности с присвоением новой квалификации, к общему количеству педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки, выраженное в процентах.

9. Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями системы поддержки.

Показатель рассчитывается как отношение числа молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках поддержки молодых специалистов, к общему количеству молодых специалистов, выраженное в процентах.

10. Доля педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников.

Показатель рассчитывается как отношение числа педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников, к общему количеству педагогических работников, выраженное в процентах.

11. Доля ОО, реализующих программы наставничества.

Показатель рассчитывается как отношение числа образовательных организаций, в которых реализуется целевая модель наставничества, к общему количеству образовательных организаций в муниципалитете, выраженное в процентах.

## **Раздел 5. Проведение анализа результатов мониторинга и подготовка адресных рекомендаций по результатам анализа**

Анализ результатов включает:

- обобщение полученных данных - анализ результатов, предполагающий рассчитанные актуальные значения показателей, описание тенденций, закономерностей и т.д.;
- использование контекстных данных - анализ связей полученных результатов мониторинга и значений показателей с различными

параметрами;

- интерпретацию результатов и выводы в разрезе показателей - описание выявленных проблем, дефицитов, оценка выявленных тенденций и закономерностей (негативные/позитивные, возможность учета в управленческой деятельности), а также логически вытекающие из них выводы.

Анализ результатов мониторинга оформляется в виде аналитической справки или аналитического отчета. Составной частью аналитической справки являются рекомендации, которые предполагают адресность относительно выявленной проблемы и включают:

- описание выявленных по результатам анализа мониторинга проблем, дефицитов, тенденций, закономерностей, связей, оценки и выводы;
- указание конкретных мер, мероприятий, управленческих решений, потенциально способных решить проблемы, снизить дефициты, преодолеть негативные тенденции или поддержать позитивные.

Результаты проведенного анализа в течение 30 дней после сбора массива данных обрабатываются и заслушиваются на совещаниях директоров и заместителей директоров, районном методическом совете, в письменном виде доводятся до сведения руководителей ОО. Отдел образования Администрации МО Куркинский район, МКУ «Центр обеспечения», руководители ОО используют результаты анализа для принятия управленческих решений и проектированию мер по их реализации.

## Раздел 6. План мероприятий по реализации Программы

№	Наименование мероприятия	Координатор, исполнитель	Срок исполнения	Ожидаемые результаты
<b>Мероприятия по выявлению кадровых потребностей и развитию кадрового потенциала в образовательных организациях</b>				
1	Сбор и систематизация статистических данных, а также анализ данных о кадровом обеспечении педагогическими работниками образовательных организаций Куркинского района	Отдел образования Администрации МО Куркинский район, МКУ «Центр обеспечения», ОО	Ежегодно сентябрь, январь	Прогнозирование текущей и перспективной потребности в кадрах в соответствии с собранными данными
2	Сбор и систематизация статистических данных, а также анализ данных о кадровом	Отдел образования Администрации МО Куркинский район, МКУ «Центр	Ежегодно сентябрь, январь	Прогнозирование текущей и перспективной потребности в кадрах в соответствии с

	обеспечении руководящими работниками образовательных организаций Куркинского района	обеспечения», ОО		собранными данными
3	Проведение мониторинга развития кадрового потенциала в образовательных организациях Куркинского района	Отдел образования Администрации МО Куркинский район, МКУ «Центр обеспечения», ОО	Ежегодно по срокам, установленным региональным оператором	Формирование банка информации по кадровой потребности, развитию кадрового потенциала в муниципальной системе образования
4	Формирование перечня наиболее востребованных должностей педагогических работников ОО, в том числе в разрезе учебных предметов (предметных областей)	Отдел образования Администрации МО Куркинский район, ОО	Ежегодно сентябрь, январь	Формирование и анализ вакансий с целью дальнейшего привлечения специалистов
5	Организация участия выпускников школ, желающих обучаться на педагогических специальностях, по целевому направлению от муниципального образования Куркинский район	Отдел образования Администрации МО Куркинский район, ОО	В течение всего периода реализации программы	Устранение кадрового дефицита в системе образования муниципалитета
6	Формирование прогноза потребности в подготовке педагогических кадров по образовательным программам высшего образования и среднего	Отдел образования Администрации МО Куркинский район, ОО	Ежегодно сентябрь, январь	Устранение кадрового дефицита в системе образования муниципалитета

	профессионального образования			
7	Набор кандидатов для целевого обучения по педагогическим направлениям и специальностям с последующим трудоустройством	Отдел образования Администрации МО Куркинский район, ОО	Ежегодно, май	Увеличение числа молодых специалистов в образовательных организациях Куркинского района
8	Создание раздела о кадровой потребности образовательных организаций Куркинского района на сайте отдела образования Администрации МО Куркинский район	Отдел образования Администрации МО Куркинский район, ОО	2022-2025	Создание возможностей и гарантий трудоустройства выпускников по специальности
9	Участие в программе «Земский учитель»	Отдел образования Администрации МО Куркинский район, ОО	2022-2025	Устранение кадрового дефицита в системе образования муниципалитета
10	Рассмотрение вопроса о кадровой обеспеченности и развитию кадрового потенциала на заседаниях Методического совета	Отдел образования Администрации МО Куркинский район, МКУ «Центр обеспечения», ОО	Ежегодно, май	Устранение кадрового дефицита в системе образования муниципалитета
11	Разработка и реализация проектов по поддержке педагогических работников	Отдел образования Администрации МО Куркинский район, МКУ «Центр обеспечения», ОО	2022-2025	Устранение кадрового дефицита в системе образования муниципалитета, методическая поддержка и сопровождение педагогических работников
12	Организация и проведение конкурсов профессионального	Отдел образования Администрации МО Куркинский	2022-2025	Выявление талантливых педагогов, создание среды

	мастерства с целью повышения статуса и социальной поддержки педагогических работников и управленческих кадров	район, МКУ «Центр обеспечения», ОО		профессионального роста, повышение статуса профессии, распространение лучших образцов педагогического и управленческого опыта, профориентация на педагогическую профессию
13	Реализация мероприятий муниципального проекта «Современная школа» в рамках национального проекта «Образование»	Отдел образования Администрации МО Куркинский район, МКУ «Центр обеспечения», ОО	2022-2025	Повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников
14	Реализация Комплекса мер («Дорожной карты») по повышению профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Куркинского района в рамках реализации региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тульской области	Отдел образования Администрации МО Куркинский район, МКУ «Центр обеспечения», ОО	2022-2025	Повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников, совершенствование форм и моделей профессионального роста педагогических и руководящих кадров
<b>Мероприятия по осуществлению профессиональной переподготовки по</b>				

<b>образовательным программам педагогической направленности в образовательных организациях</b>				
1	Выявление и направление на обучение педагогических работников, которым требуется профессиональная переподготовка по программам педагогической направленности	МКУ «Центр обеспечения», ОО	2022-2025	Устранение кадрового дефицита в системе образования муниципалитета
<b>Мероприятия по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников в образовательных организациях</b>				
1	Реализация муниципальной целевой модели наставничества	Отдел образования Администрации МО Куркинский район, МКУ «Центр обеспечения», ОО	2022-2025	Создание комфортной профессиональной среды для молодых специалистов. Адаптация молодых специалистов, закрепление их в профессии
2	Организация работы опорной методической площадки по работе с молодыми педагогами на базе МОУ Куркинская СОШ №1, реализация плана работы инновационной площадки	Отдел образования Администрации МО Куркинский район, МКУ «Центр обеспечения», ОО	2022-2025	Адаптация молодых специалистов, закрепление их в профессии. Повышение педагогической компетентности молодых педагогов
3	Оказание мер социальной поддержки молодым специалистам, в том числе в части выплат молодым специалистам	Отдел образования Администрации МО Куркинский район	2022-2025	Эффективное стимулирование молодых специалистов
4	Проведение мероприятий для молодых педагогов практической	МКУ «Центр обеспечения», ОО	2022-2025	Изучение и распространение педагогического опыта

	направленности: мастер-классов, психологическое консультирование и тренинги, посещение и взаимопосещение уроков и др. активных форм			
5	Организация работы Школы начинающего учителя, представление опыта работы педагогических дуэтов: наставник- стажер	МКУ «Центр обеспечения», ОО	Ежегодно, апрель	Развитие профессиональн ых компетенций молодых педагогов, распространение опыта работы и наставника, и молодого педагога
6	Организация участия молодых педагогов в областном конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют»	МКУ «Центр обеспечения», ОО	2022-2025	Развитие профессиональн ых компетенций молодых педагогов, распространение собственного опыта работы
7	Организационно- методическое, информационное и аналитическое сопровождение аттестации молодых педагогов	МКУ «Центр обеспечения», ОО	2022-2025	Формирование системы карьерного роста молодых педагогических работников, повышение мотивации к повышению профмастерства

## **Раздел 7. Контроль реализации Программы**

Контроль реализации программы осуществляет отдел образования  
Администрации МО Куркинский район.