

Форма по ОКУД
по ОКПО

| |
|-----|
| Код |
| |
| |

Управление образования Невьянского городского округа

ПРИКАЗ

Об утверждении Муниципальной программы «Выявление кадровых потребностей и устранение кадрового дефицита в системе образования Невьянского городского округа»

| № документа | Дата составления |
|-------------|------------------|
| 458-Д | 01.09.2022 |

В соответствии со статьями 8 и 97 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», руководствуясь основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденными Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р в целях обеспечения условий развития кадрового потенциала и устранения кадрового дефицита в образовательных организациях Невьянского городского округа, на основании результатов мониторинга кадровых потребностей в образовательных организациях Невьянского городского округа

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Муниципальную программу «Выявление кадровых потребностей и устранение кадрового дефицита в системе образования Невьянского городского округа» на 2022-2025 годы (приложение).
2. Рекомендовать центру развития образования и инженерно-технического обеспечения управления образования Невьянского городского округа, руководителям образовательных организаций Невьянского городского округа, руководителям муниципальных методических объединений осуществлять мероприятия, предусмотренные планом мероприятий (дорожной картой).
3. Контроль исполнения приказа возложить на Богданову Светлану Геннадьевну, заместителя начальника управления образования Невьянского городского округа.

Начальник управления образования
Невьянского городского округа



В.Р. Шадрина

Муниципальная программа
«Выявление кадровых потребностей и устранение кадрового дефицита в системе образования Невьянского городского округа» на 2022-2025 годы

I. Анализ кадрового обеспечения образовательных организаций Невьянского городского округа

Педагогические кадры – ключевой фактор, определяющий качество школьного образования. Концепция модернизации российского образования, муниципальные нормативные документы определяют обеспечение качества образования как главную задачу образовательной политики. В свою очередь, повышение качества образования невозможно без работы по развитию кадрового потенциала образовательного учреждения.

Выявление кадровых потребностей – одно из важных направлений деятельности как образовательных учреждений, так и муниципалитета в целом.

В июне 2022 года с целью выявления кадровых потребностей центром развития образования и инженерно-технического обеспечения управления образования Невьянского городского округа был проведен мониторинг.

Итоги мониторинга выявили следующие результаты:

- доля образовательных организаций, полностью обеспеченных педагогическими кадрами – 47%;
- доля педагогов-совместителей, от общего количества педагогических работников – 12%;
- доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета – 91%;
- доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку 27 часов и более – 38%.

На основе результатов мониторинга, проводимого центром развития образования и инженерно-технического обеспечения управления образования Невьянского городского округа в июне 2022 года были сделаны выводы о том, что в Невьянском городском округе имеются проблемы с кадровым обеспечением. При этом, серьезное негативное влияние на деятельность в сфере образования оказывают дефицит педагогических работников и снижение укомплектованности ими учреждений образования, и, как следствие, увеличение нагрузки учителей-предметников, что приводит к снижению доступности и качества образовательных услуг.

Таким образом, Муниципальная программа выявления кадровых потребностей и устранения кадрового дефицита в системе образования Невьянского городского округа (далее - Программа) вызвана необходимостью решения следующих кадровых проблем:

1. Дефицит педагогических кадров в образовательных организациях

Невьянского городского округа.

2. Возрастной дисбаланс кадрового состава образовательных организаций (старение кадров).

3. Снижение престижа педагогической профессии.

4. Закрепление молодых специалистов в образовательных организациях муниципалитета.

II. Цель и задачи Программы

Целью реализации Программы является создание условий по преодолению дефицита квалифицированных педагогических кадров в системе образования Невьянского городского округа.

Достижение цели Программы будет обеспечиваться решением следующих основных задач:

1. выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Невьянского городского округа;

2. развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Невьянского городского округа;

3. организация системы повышения квалификации педагогических кадров и осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

4. развитие системы поддержки молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников Невьянского городского округа.

- Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Невьянского городского округа.

Обоснование. Кадровое обеспечение – один из важных факторов успешного выполнения миссии образовательной организации. Регулярное изучение кадровых потребностей на уровне образовательной организации, муниципалитета и своевременная подготовка (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) педагогических кадров соответствующей квалификации - приоритетное направление деятельности управленческих команд.

- Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Невьянского городского округа.

Обоснование. Кадровый потенциал образовательной организации в целом представляет собой общее количество сотрудников, с присущими им профессиональными навыками, творчества и мобильности, возможностью учета и оценки таких переменных, как возраст, мотивация, профессиональные достижения, уровень профессиональной деятельности, роль в команде такие шаги, как вступление в профессию, продвижения в профессии, сохранение и поддержание своего профессионального мастерства на определенном уровне, завершение профессиональной деятельности. Исходя из того, что кадровый потенциал представляет собой качественную характеристику персонала организации, под развитием кадрового потенциала

следует понимать, прежде всего, развитие профессионально-квалификационных характеристик персонала, совершенствование продуктивной способности человека к труду.

- Организация системы повышения квалификации педагогических кадров и осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

Обоснование. Организация системы повышения квалификации педагогических кадров и осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности призвана решать задачи повышения уровня профессиональной компетенции педагогических работников системы образования Невьянского городского округа, стимулирования процессов прихода в систему общего образования высококвалифицированных, профессиональных педагогов, преподающих учебные предметы не в соответствии с полученным образованием, и специалистов, не имеющих базовое педагогическое образование, но стремящихся реализовать свой потенциал в системе образования, в работе с детьми.

- Развитие системы поддержки молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников Невьянского городского округа.

Обоснование. Как показывает практика выпускникам педагогических вузов, молодым педагогам, лицам, прошедшим профессиональную переподготовку, сложно быстро адаптироваться к условиям современной школы. Решить задачу их полноценного включения в образовательный процесс, помочь самореализоваться призвана система поддержки и наставничества. Именно наставничество обеспечивает реальную адресную помощь и реализацию индивидуального подхода к профессиональному развитию педагогов, поскольку поддержка и сопровождение осуществляется ведущими специалистами по предмету. Наставничество, в том числе и в отношении молодых педагогов, должно быть целесообразным, то есть формулироваться исходя из выявленных профессиональных дефицитов.

Достижение цели и решение задач Программы осуществляются путем выполнения Плана мероприятий (дорожной карты) по реализации Муниципальной программы «Выявление кадровых потребностей и устранение кадрового дефицита в системе образования Невьянского городского округа» на 2022-2025 годы (Приложение 1). Система мероприятий Программы построена на принципах целевого решения проблемных зон. Мероприятия Программы сгруппированы по направлениям реализации задач Программы.

III. Ожидаемые результаты реализации Программы

В целях эффективной реализации Муниципальной программы «Выявление кадровых потребностей и устранение кадрового дефицита в

системе образования Невьянского городского округа» в муниципалитете определены следующие муниципальные показатели:

По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Невьянского городского округа.

1. Доля образовательных организаций, полностью обеспеченных педагогическими кадрами (не менее 60%);
2. Доля педагогов-совместителей, от общего количества педагогических работников (не более 9%);
3. Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета (не менее 95%);
4. Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов (не более 30%).

По развитию кадрового потенциала в образовательных организациях Невьянского городского округа.

1. Доля педагогов от общего количества педагогических работников, охваченных различными формами профессиональной поддержки (не менее 90%);
2. Доля педагогов от общего количества педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (не менее 25%);
3. Доля выпускников от общего количества выпускников Невьянского городского округа, поступивших в учреждения ВПО и СПО на педагогические специальности (не менее 2%).

По организации системы повышения квалификации педагогических кадров и осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

1. Доля педагогов, участвующих в дополнительных профессиональных образовательных программах в рамках курсовой подготовки (не менее 100%).
2. Доля педагогов, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших переподготовку (не менее 90%).

По развитию системы поддержки молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников Невьянского городского округа.

1. Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов (100%);
2. Доля образовательных организаций, реализующих программы наставничества (не менее 75%);
3. Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в качестве наставников, от общего числа педагогов (не менее 10%).

Сроки реализации Программы: 2022-2025 годы.

Приложение №1
 К Муниципальной программе «Выявление кадровых потребностей и устранение кадрового дефицита в системе образования Невьянского городского округа» на 2022-2025 годы

**План мероприятий (дорожная карта)
 по реализации Муниципальной программы «Выявление кадровых потребностей и устранение кадрового дефицита в системе образования Невьянского городского округа» на 2022-2025 годы**

| № п/п | Мероприятия | Срок исполнения | Ответственные | Ожидаемые результаты реализации мероприятий |
|--|---|---------------------|---|---|
| 1. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Невьянского городского округа | | | | |
| 1.1. | Проведение мониторинга кадровых потребностей образовательных организаций Невьянского ГО | 2022-2025 (июнь) | Управление образования Невьянского ГО Образовательные организации Невьянского ГО | Формирование прогнозов потребности образовательных организаций Невьянского ГО в педагогических кадрах |
| 1.2. | Подготовка планов мероприятий образовательных учреждений («дорожной карты») по обеспечению образовательных организаций Невьянского ГО педагогическими кадрами | 2022-2025 | Образовательные организации Невьянского ГО | Создание кадровых условий для реализации основных образовательных программ |
| 2. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Невьянского городского округа | | | | |
| 2.1. | Создание банка по направлению на целевое обучение по педагогическим направлениям подготовки высшего образования и СПО в соответствии с имеющейся потребностью | 2022-2025 | Управление образования Невьянского ГО Образовательные организации Невьянского ГО | Управление развитием кадрового потенциала муниципальной системы образования |
| 2.2. | Организация работы по направлению на целевое обучение по педагогическим направлениям подготовки высшего образования и СПО в соответствии с имеющейся потребностью | 2022-2025 | Управление образования Невьянского ГО Образовательные организации Невьянского ГО | Управление развитием кадрового потенциала муниципальной системы образования |

| | | | | |
|------|--|-----------|---|---|
| 2.3. | Организация педагогической практики студентов в образовательных организациях, в том числе, с последующим трудоустройством | 2022-2025 | Образовательные организации Невьянского ГО | Заккрытие кадровых вакансий в ОО, устранение кадрового дефицита |
| 2.4. | Пополнение банка муниципального методического актива педагогических работников и управленческих кадров Невьянского ГО | 2022-2025 | ЦРОиИТО УО НГО Образовательные организации Невьянского ГО | Повышение кадрового потенциала образовательных организаций. Вовлечение педагогических и руководящих кадров в экспертную деятельность |
| 2.5. | Организация и проведение муниципальных этапов всероссийских профессиональных конкурсов: «Учитель года России», «Воспитатель года России»; муниципального этапа областного конкурса работников образования Свердловской области «Молодой учитель» | 2022-2025 | ЦРОиИТО УО НГО Невьянская организация Профессионального союза Образовательные организации Невьянского ГО | Выявление и распространение лучших практик, обмен педагогическим опытом, популяризация педагогических профессий, повышение их престижа. Раскрытие творческого потенциала учителей-предметников, воспитателей ДОУ, педагогов- психологов, учителей-логопедов, учителей-дефектологов |
| 2.6. | Организация участия педагогических и руководящих работников Невьянского городского округа в региональных конкурсах профессионального мастерства педагогических работников | 2022-2025 | ЦРОиИТО УО НГО Невьянская организация Профессионального союза Образовательные организации Невьянского ГО | Популяризация профессии педагога Повышение престижа профессии Демонстрация опыта результативной профессиональной деятельности |
| 2.7. | Организация участия педагогических и руководящих работников Невьянского городского округа в региональном образовательном туре | 2022-2025 | ГГАОУ ДПО СО «ИРО» ЦРОиИТО УО НГО Образовательные организации Невьянского ГО | Популяризация профессии педагога Повышение престижа профессии Демонстрация опыта результативной профессиональной деятельности |
| 2.8. | Организация и проведение муниципальных конкурсов профессионального мастерства «Призвание», «Лучший наставник» | 2022-2025 | ЦРОиИТО УО НГО Невьянская организация Профессионального союза Образовательные организации Невьянского ГО | Выявление и распространение лучших практик, обмен педагогическим опытом, популяризация педагогических профессий, повышение их престижа. Раскрытие творческого потенциала учителей-предметников, воспитателей ДОУ, педагогов- психологов, учителей- |

| | | | | |
|-------|--|-----------|--|--|
| | | | | логопедов, учителей-дефектологов, педагогов дополнительного образования детей |
| 2.9. | Организация и проведение муниципальных форм педагогического общения: Педагогические чтения, Фестиваль педагогических идей и инноваций, семинары, стажировки, практикумы, мастер-классы, консультации и др. | Постоянно | ЦРОиИТО УО НГО Образовательные организации Невьянского ГО Руководители ММО | Формирование и внедрение системы переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую (управленческую) практику |
| 2.10. | Организация деятельности муниципальных базовых площадок, стажировочных площадок, проблемно-творческих групп, педагогов-новаторов, реализующих инновационные проекты | Постоянно | ЦРОиИТО УО НГО Руководители муниципальных базовых площадок, стажировочных площадок, проблемно-творческих групп, педагоги-новаторы | Выявление, систематизация, отбор и распространение новых рациональных и эффективных педагогических (управленческих) практик |
| 2.11. | Развитие сетевых форм взаимодействия педагогических работников по обмену опытом в рамках работы ММО | Постоянно | ЦРОиИТО УО НГО Руководители ММО | Выявление и распространение инновационного профессионального опыта Привлечение образовательных организаций к реализации инновационных практик |
| 2.12. | Организация работы наставнических пар для педагогов, находящихся в «зоне риска» | 2022-2025 | ЦРОиИТО УО НГО Руководители ММО Образовательные организации Невьянского ГО | Повышение кадрового потенциала образовательных организаций |
| 2.13. | Заключение договоров по целевому обучению на педагогические специальности в соответствии с потребностями муниципальной системы | Постоянно | Управление образования Невьянского ГО Образовательные организации Невьянского ГО | Увеличение числа молодых специалистов в образовательных организациях Невьянского ГО |
| 2.14. | Профориентационная работа (создание условий для профессиональной мотивации/ориентации обучающихся | Постоянно | ЦРОиИТО УО НГО Образовательные организации Невьянского ГО | Популяризация педагогической деятельности Повышение социального статуса педагога |

| | | | | |
|--|---|------------|---|--|
| | образовательных организаций на получение педагогической профессии) | | | |
| 2.15. | Организация среди обучающихся школ мероприятий, направленных на выявление лиц с высокой мотивацией на педагогическую профессию | Постоянно | Образовательные организации Невьянского ГО | Увеличение числа выпускников, поступающих на педагогические специальности |
| 2.16. | Открытие профильного класса психолого-педагогической направленности на базе МБОУ СОШ №1 Невьянского ГО | 01.09.2023 | Управление образования Невьянского ГО МБОУ СОШ №1 Невьянского ГО | Популяризация профессии учителя. Увеличение числа выпускников, поступающих на педагогические специальности |
| 2.17. | Формирование заявки в рамках федеральной программы «Земский учитель» | 2022-2025 | Образовательные организации Невьянского ГО | Повышение кадрового потенциала системы образования Невьянского ГО |
| 3. Организация системы повышения квалификации педагогических кадров и осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности | | | | |
| 3.1. | Реализация дополнительного профессионального образования педагогических работников в рамках курсовой подготовки, учебных и методических семинаров, стажировок, практикоориентированных мероприятий на региональном и муниципальном уровнях с учетом выявленных профессиональных дефицитов | Постоянно | ЦРОиИТО УО НГО Образовательные организации Невьянского ГО | Повышение квалификации педагогических работников Невьянского ГО |
| 3.2. | Организация профессиональной переподготовки для специалистов, не имеющих соответствующей педагогической квалификации | 2022-2025 | ЦРОиИТО УО НГО Образовательные организации Невьянского ГО | Сокращение числа педагогов-совместителей Преодоление дефицита педагогических кадров |
| 3.3. | Организация профессиональной переподготовки для педагогов, не имеющих соответствующей спецификации по дефицитным кадровым потребностям | 2022-2025 | ЦРОиИТО УО НГО Образовательные организации Невьянского ГО | Сокращение числа педагогов-совместителей Преодоление дефицита педагогических кадров |

**4. Развитие системы поддержки молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников
Невьянского городского округа**

| | | | | |
|------|---|------------------------------|---|---|
| 4.1. | Диагностика профессиональных дефицитов молодых педагогов | 2022-2025 (сентябрь, май) | ЦРОиИТО УО НГО Образовательные организации Невьянского ГО | Разработка и реализация адресной программы поддержки молодых педагогов с учётом выявленных дефицитов |
| 4.2. | Реализация муниципального конкурса-проекта «Педагог завтрашнего дня» | 2022-2025 | ЦРОиИТО УО НГО Образовательные организации Невьянского ГО | Создание эффективной системы поддержки молодых педагогов. Мотивация молодых педагогов на работу в сфере образования, стимулирование закрепления их в профессии |
| 4.3. | Реализация системы наставничества для молодых педагогов | Постоянно | ЦРОиИТО УО НГО Образовательные организации Невьянского ГО | Содействие адаптации молодых педагогов Невьянского городского округа к профессиональной деятельности, создание условий для дальнейшего профессионального роста, формирования потребности в саморазвитии и самосовершенствовании |
| 4.4. | Обеспечение участия молодых педагогов в деятельности методических профессиональных сообществ | Постоянно | ЦРОиИТО УО НГО Образовательные организации Невьянского ГО Руководители ММО | Поддержка молодых педагогов с целью закрепления их в профессии Совершенствование профессиональных компетенций молодых педагогов |
| 4.5. | Организация и проведение муниципального этапа областного конкурса работников образования Свердловской области «Молодой учитель» | 2022-2025 | ЦРОиИТО УО НГО Невьянская организация Профессионального союза Образовательные организации Невьянского ГО | Выявление и поддержка талантливых молодых педагогов. Содействие адаптации молодых педагогов Невьянского городского округа к профессиональной деятельности |