



ОРГАН МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, УПОЛНОМОЧЕННЫЙ В СФЕРЕ  
ОБРАЗОВАНИЯ – УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД АЛАПАЕВСК  
**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

06.12.2022

№ 01-04/277

г. Алапаевск

**Об утверждении Положения о системе работы по устранению дефицита педагогических кадров в образовательных организациях Муниципального образования город Алапаевск**

В соответствии со статьями 8, 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», и в целях устранения кадрового дефицита в образовательных организациях Муниципального образования город Алапаевск

1. Утвердить

- Положение о системе работы по устранению дефицита педагогических кадров в образовательных организациях Муниципального образования город Алапаевск (Приложение №1);

- Комплексный план мероприятий («дорожная карта») по выявлению и устранению кадрового дефицита в образовательных организациях город Алапаевск на 2022-2024 годы (Приложение №2).

2. Контроль за исполнением распоряжения возложить на Бугрышеву С.Г., заместителя начальника Управления образования Муниципального образования город Алапаевск.

Приложения Положение о системе работы по устранению дефицита педагогических кадров в образовательных организациях Муниципального образования город Алапаевск  
Комплексный план мероприятий («дорожная карта») по выявлению и устранению кадрового дефицита в образовательных организациях город Алапаевск на 2022-2024 годы

Начальник управления образования



Болотов С. В.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе работы по устранению дефицита педагогических кадров в образовательных организациях Муниципального образования город Алапаевск**

**1. Общие положения**

1.1. Одним из важных направлений деятельности по повышению качества образования, является устранение дефицита педагогических кадров.

1.2. Настоящее положение определяет цели, задачи и организацию работы по устранению дефицита педагогических кадров в образовательных организациях Муниципального образования город Алапаевск (далее - Положение)

1.3. Нормативные основания разработки Положения:

-Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. №3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.10.2020г. №2580-р);

-Федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование»;

-Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020г. №3-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников»;

-Государственная программа Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года», утвержденная постановлением Правительства Свердловской области 19.12.2019 №920-ПП, подпрограмма 3 «Педагогические кадры XXI века»;

-Региональная модель научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров в Свердловской области (протокол заседания рабочей группы по развитию региональной системы оценки качества образования и региональных механизмов управления качеством образования в Министерстве образования Свердловской области от 04.05.2022 №11/2);

-Распоряжение Управления образования МО город Алапаевск от 20.07.2022 № 01-04/152 «Об утверждении пакета нормативно-правовых и программных документов, направленных на совершенствование муниципальных показателей системы оценки качества образования Муниципального образования город Алапаевск» (Система работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников образовательных организаций муниципального образования город Алапаевск).

1.4. Положение распространяется на образовательные организации, подведомственные управлению образования Муниципального образования город Алапаевск, реализующие образовательные (основные и дополнительные) программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

**2. Цели и задачи**

Среди факторов, от которых зависит качество образования, основным является уровень укомплектованности образовательных организаций профессиональными педагогическими кадрами. За последние годы в муниципальном образовании город Алапаевск значительно улучшена материально-техническая база образовательных организаций, активно внедряются новые технологии, имеется позитивная динамика отдельных показателей, в том числе удовлетворенности населения качеством предоставляемых образовательных услуг. В тоже время сохраняется проблема дефицита педагогических работников, и как следствие увеличение нагрузки

учителей-предметников, что приводит к снижению доступности и качества образовательных услуг.

Анализ кадрового состава по возрастному критерию показал, что 1/3 работающих педагогических работников достигли предпенсионного и пенсионного возраста.

Таким образом, перед муниципальными органами управления в сфере образования стоят задачи привлечения в образовательные организации молодых педагогических работников, закрепление уже имеющихся педагогических работников, и как следствие устранение к концу 2024 года кадрового дефицита педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования город Алапаевск.

**2.1. Устранение кадрового дефицита педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования город Алапаевск будет достигаться через решение следующих взаимосвязанных целей:**

**1) Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования.**

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.

**2) Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.**

Кадровый потенциал образовательной организации – это общее количество сотрудников:

-с присущими им профессиональными навыками творчества и мобильности;

-с возможностью учета и оценки таких переменных как: возраст, мотивация, профессиональные достижения, уровень профессиональной деятельности, роль в команде; реализации таких шагов, как вступление в профессию, продвижения в профессии, сохранение и поддержание своего профессионального мастерства на определенном уровне, завершение профессиональной деятельности.

Следовательно, кадровый потенциал представляет собой качественную характеристику персонала организации. Развитие кадрового потенциала — это развитие профессионально-квалификационных характеристик персонала, совершенствование продуктивной способности человека к труду.

**3) Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.**

Реализация профессиональной переподготовки педагогической направленности призвана решать задачи стимулирования процессов прихода в систему общего образования высококвалифицированных, профессиональных молодых специалистов, не имеющих базового педагогического образования, но стремящихся реализовать свой потенциал в системе образования, в работе с детьми.

**4) Поддержка молодых педагогов, реализация персонализированных программ наставничества педагогических работников.**

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.

**2.2. Задачи:**

1) Создание условий для сохранения и развития имеющегося кадрового потенциала образовательных организаций МО город Алапаевск.

2) Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования педагогических работников:

-курсы повышения квалификации;

-взаимообучение педагогов в рамках методических объединений и профессиональных сообществ.

3) Прогнозирование кадрового дефицита, своевременная профессиональная переподготовка педагогов и (или) формирование муниципального заказа на подготовку педагогических кадров.

4) Привлечение и закрепление молодых специалистов в образовательных организациях, развитие системы наставничества по модели «учитель - учитель».

5) Оказание мер социальной поддержки педагогов через участие в муниципальных социально-экономических программах.

6) Создание системы профориентационной работы среди обучающихся на педагогические специальности.

7) Стимулирование результативно работающих педагогов через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития учреждения.

2.3. Принципы построения системы работы по устранению дефицита педагогических кадров в образовательных организациях МО город Алапаевск являются:

-соответствие деятельности системы работы приоритетным задачам в сфере развития образования;

-совместное планирование и принятие решений на муниципальном и институциональном уровнях, т.е. постановка задач и их выполнение на основе согласования единого плана работ, оптимального и эффективного использования имеющихся кадровых ресурсов.

2.4. Методической основой системы работы по устранению дефицита педагогических кадров в образовательных организациях МО город Алапаевск являются:

-системный подход – тесная связь между структурными элементами и функциональными компонентами системы;

-личностно-ориентированный подход – ориентация на личность педагогического работника как субъекта непрерывного образования;

-герменевтический подход – ориентирован на проблему выработки личностных смыслов, формирование отношения к ценностным аспектам педагогической деятельности;

-ресурсный подход – обосновывает связи между ресурсами всех участников и персональной траекторией профессионального развития педагога и управленческих кадров.

### 3. Муниципальные показатели оценки системы работы по устранению дефицита педагогических кадров

3.1. В целях эффективной реализации Положения о системе работы по устранению дефицита педагогических кадров в образовательных организациях МО город Алапаевск определены следующие муниципальные показатели:

№	Наименование показателей	Наименование критериев	Методы сбора и источники информации	Сроки
1.	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях (ОО)	Обеспеченность ОО педагогическими и руководящими кадрами (не менее 90%)	Информационные карты, отчеты, справки ОО, протоколы ШМО, ГМК	1 раз в год
		Наличие вакансий в ОО		
		Доля педагогов ОО, реализующих ООП по совместительству (менее 10%)		
		Доля учителей ОО, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета (не менее 75%)		
Доля педагогических работников ОО в общей численности педагогических работников,				

№	Наименование показателей	Наименование критериев	Методы сбора и источники информации	Сроки
		имеющих нагрузку 27 часов и более Наличие в ОО 30% учителей от общего количества учителей, преподающих учебные предметы не в соответствии с полученным образованием		
2.	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Доля педагогов, прошедших программу переподготовки, от общего количества педагогов, преподающих учебные предметы не в соответствии с полученным образованием (не менее 50%) Наличие планов/программ развития кадрового потенциала в ОО Наличие в ОО планов взаимодействия (Соглашений) с педагогическими колледжами и педагогическими ВУЗами по взаимодействию в текущем учебном году Наличие в ОО педагогических/психолого-педагогических классов Наличие в ОО проектов договоров с педагогическими колледжами и педагогическими ВУЗами на обучение по целевой подготовке выпускников ОО в текущем году	Информационные карты, отчеты, справки ОО Приказы об утверждении нормативных и программных документов системы наставничества	1 раз в год
3.	Поддержка молодых педагогов / реализация программы наставничества педагогических работников	Доля молодых педагогов, трудоустроившихся в ОО по окончании обучения на основе договора о целевой подготовке от общего числа обучившихся на основании целевых договоров Доля молодых педагогов ОО, осуществляющих педагогическую деятельность в течение 3-х лет по окончании учреждения СПО или ВУЗа Доля образовательных организаций, реализующих программы наставничества Доля молодых педагогов ОО, имеющих наставников (не менее 90%) Доля молодых педагогов, успешно реализующих ИОМ/ИППР (не менее 70%) Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в качестве наставников, от общего числа педагогов (не менее 10% на конец 2024г.) Доля молодых педагогов ОО - участников педагогических конкурсов (не менее 30%) Доля педагогов-наставников ОО – участников педагогических конкурсов (не менее 10%) Наличие показателей стимулирования деятельности педагогов-наставников в локальных документах ОО Наличие в ОО структуры (объединения) педагогов-наставников, менторов Наличие в ОО методического объединения / сообщества молодых педагогов Доля молодых педагогов ОО – участников Областной Ассоциации молодых педагогов (ОАМП)	Информационные карты, отчеты, справки ОО Приказы об утверждении нормативных и программных документов системы наставничества	1 раз в год

№	Наименование показателей	Наименование критериев	Методы сбора и источники информации	Сроки
		Доля молодых педагогов ОО, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив (не менее 10% на конец 2024г.)		
4.	Организация повышения квалификации педагогических работников	Доля педагогических работников ОО, прошедших повышение квалификации от общего числа педагогов за отчетный период Доля педагогов ОО, обучившихся по программам из <i>Федерального реестра ДППО</i> от общего числа педагогов, прошедших повышение квалификации	Информационные карты, отчеты, справки ОО	1 раз в год
5.	Проведение профилактики профессионального выгорания педагогических работников	Доля педагогов ОО, участвующих в проектах (клубах по интересам, фестивалях творчества и т.п.) от общего числа педагогов Доля педагогов ОО, участвующих в профессиональных конкурсах от общего числа педагогов Доля педагогов, прошедших санаторно-курортное лечение в профилактории «Юбилейный»	Приказы, отчеты, информационные справки ОО	1 раз в год

3.2. Методы сбора информации: анализ контекстных и статистических данных, документы образовательных организаций, отчеты, данные оценочных процедур, аттестация педагогических кадров, опросы, тестирование, анкетирование участников образовательных отношений.

3.3. По итогам мониторинга составляется аналитическая записка, которая включает в себя:

- 1) обобщение полученных данных и использование контекстных данных.
- 2) интерпретация результатов выводов в разрезе показателей.

3.4. Адресные рекомендации по результатам анализа формируются на основе рекомендаций, включенных в аналитическую записку. Адресные рекомендации формуруются для специалистов управления образования, МКУ «Информационно-методический центр» и отдельным общеобразовательным организациям муниципалитета.

3.5. Информация для общего доступа размещается на официальном сайте Управления образования МО город Алапаевск.

3.6. Информация ограниченного доступа предоставляется в адрес образовательных организаций в электронном виде с учетом соблюдения требований информационной безопасности.

**КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ («дорожная карта»)  
по выявлению и устранению кадрового дефицита в образовательных организациях город  
Алапаевск на 2022-2024 годы**

Повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск (далее – МО город Алапаевск) является важным требованием в обеспечении доступности качественного образования и входит в комплекс принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста.

Руководствуясь единым подходом в реализации федеральной и региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и реализуя на данной основе муниципальную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, орган местного самоуправления, уполномоченный в сфере образования, - Управление образования Муниципального образования город Алапаевск, проводит ежегодный мониторинг потребности подведомственных образовательных организаций в педагогических кадрах в целях: устранения кадрового дефицита, обеспечения условий реализации ФГОС ОО; получения обучающимися качественного образования.

Органом местного самоуправления, уполномоченным в сфере образования, - Управление образования Муниципального образования город Алапаевск (далее – Управление образования) утвержден комплексный план мероприятий («дорожная карта») по выявлению и устранению кадрового дефицита в образовательных организациях город Алапаевск на 2022-2024 годы, направленный на обеспечение квалифицированными педагогическими кадрами муниципальных образовательных организаций.

**Основная цель:** устранение к концу 2024 года кадрового дефицита в образовательных организациях МО город Алапаевск.

**Задачи:**

- сохранение и развитие имеющегося кадрового потенциала;
- осуществление профессиональной переподготовки учителей;
- формирование муниципального заказа на подготовку педагогических кадров;
- привлечение молодых специалистов в общеобразовательные организации;
- укрепление молодых специалистов в общеобразовательных организациях;
- развитие системы наставничества по модели «учитель - учитель»;
- внедрение практик сетевого взаимодействия между школами;
- оказание мер социальной поддержки педагогов через участие в муниципальных социально-экономических программах;
- создание системы профориентационной работы на педагогические специальности;
- совершенствование методического сопровождения педагогических и руководящих работников.

### Комплексный план мероприятий («дорожная карта»)

№	Мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Ожидаемый результат
<b>1. Организационные мероприятия (управление «дорожной картой»)</b>				
2.	Разработка и утверждение Положения о системе работы по устранению дефицита педагогических кадров в образовательных организациях МО город Алапаевск	Управление образования	до 01.12.2022	Создание системы управления кадровой политикой на муниципальном и институциональном уровнях
3.	Коррекция Комплексного плана мероприятий («дорожной карты») по решению проблемы кадрового дефицита в МО город Алапаевск (далее - План)	Управление образования	До 09.12.2022	
4.	Разработка/коррекция Планов мероприятий («дорожных карт») по решению проблемы кадрового дефицита в образовательных организациях (далее - ОО) МО город Алапаевск	Руководители ОО	до 20.12.2022	
5.	Организация информационного сопровождения реализации Плана в СМИ и сети Интернет	Управление образования Руководители ОО	Ежегодно	Публичный отчет
<b>2. Увеличение числа педагогических работников</b>				
6.	Проведение ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах, в том числе в разрезе образовательных организаций	Управление образования Руководители ОО	Ежегодно (на начало 4 кварт.)	Актуализация информации о потребности ОО в кадрах
7.	Формирование системы целевой подготовки и переподготовки педагогических кадров: - <i>формирование заявок на целевой приём;</i> - <i>заключение целевых договоров на обучение/ профессиональную переподготовку;</i> - <i>осуществление сопровождения студента на протяжении всего срока обучения;</i> - <i>заключение соглашений с учебными заведениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника</i>	Управление образования Руководители ОО	Ежегодно  2-3 квартал  постоянно	Устранение кадрового дефицита в конкретных образовательных организациях
8.	Инициирование на уровне Администрации МО город Алапаевск проектов социальной поддержки молодых педагогов	Управление образования	Ежегодно	



№	Мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Ожидаемый результат
9.	Развитие системы наставничества по модели «учитель-учитель»	МКУ ИМЦ Руководители ОО	Ежегодно	Создание системы поддержки молодого учителя в период его профессионального становления
10.	Организация работы Школы молодых педагогов	Алапаевская городская организация профессионального союза работников народного образования и науки РФ Руководители ОО	Ежегодно	
11.	Организация и проведение муниципального конкурса для молодых педагогов «Педдебют»	МКУ ИМЦ Руководители ОО	Ежегодно	
12.	Проведение ярмарки вакансий (в т.ч. в онлайн-режиме) с привлечением: -Администрации МО город Алапаевск, -ГКУ «Алапаевский ЦЗН», -руководителей педагогических ВУЗов и ПОО	Управление образования Руководители ОО	Ежегодно (1-2 квартал)	Создание возможности потенциальным работникам найти своего работодателя
13.	Участие в проекте «Земский учитель»	Управление образования Руководители ОО	Ежегодно	
<b>3.Сохранение кадрового потенциала муниципальных образовательных организаций</b>				
14.	Проведение анализа объёма учебной нагрузки учителей	Управление образования Руководители ОО	Ежегодно	Высвобождение учителей и их перераспределение в муниципальные ОО на имеющие вакансии
15.	Работа со штатными расписаниями	Руководители ОО	Ежегодно	
16.	Заключение договоров о сетевой форме реализации образовательных программ	Управление образования Руководители ОО	Ежегодно	
17.	Реализация мероприятий по расширению практики дистанционного обучения при реализации общеобразовательных программ	Управление образования Руководители ОО	Ежегодно	
18.	Совершенствование оплаты труда	Управление образования Руководители ОО	Ежегодно	Повышение профессиональной мотивации педагогических работников
19.	Методическое сопровождение педагогов в межаттестационный период	МКУ ИМЦ Руководители ОО	Ежегодно	
20.	Заключение Соглашение с ГАОУ ДПО СО «ИРО»,	Управление образования	Ежегодно	Совершенствование

№	Мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Ожидаемый результат
	ЦНППМП на обучение педагогических работников по ДПП ПК/ПП (в том числе по индивидуальным образовательным маршрутам)	МКУ ИМЦ Руководители ОО		профессионального мастерства педагогических работников
<b>4. Совершенствование профориентационной работы</b>				
21.	Выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности	Руководители ОО	Ежегодно (1 четверть)	Повышение престижа педагогических профессий Рост количества выпускников, поступивших на педагогические специальности
22.	Создание в образовательных организациях педагогических (психолого-педагогических) классов	Руководители ОО	Ежегодно	
23.	Организация для старшеклассников мероприятий, способствующих формированию у обучающихся ориентации на получение педагогической профессии	Управление образования МКУ ИМЦ Руководители ОО	Ежегодно	
24.	Участие в реализации региональных мероприятий, способствующих формированию у обучающихся ориентации на получение педагогической профессии.	Управление образования Руководители ОО	Ежегодно	