УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ НЯЗЕПЕТРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

от 25.04.2023 г. № 127

г. Нязепетровск

Об утверждении Программы поддержки
педагогических и руководящих работников
образовательных организаций
Нязепетровского муниципального района
на 2023-2025 гг.

В целях устранения дефицитов педагогических кадров в образовательных организациях Нязепетровского муниципального района за счет своевременного выявления кадровых потребностей и развития кадрового потенциала путем непрерывного профессионального развития педагогических работников муниципалитета и профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Программу поддержки педагогических и руководящих работников образовательных организаций Нязепетровского муниципального района на 2023-2025 гг. (далее – Программа).
2. Информационно-методическому отделу, специалистам Управления образования Нязепетровского муниципального района Челябинской области:
2.1. Обеспечить информационное, организационное и методическое сопровождение реализации Программы;
2.2. Осуществить взаимодействие с региональными организациями дополнительного профессионального образования при реализации Программы;
2.3. Обеспечить исполнение плана мероприятий Программы поддержки педагогических и руководящих работников образовательных организаций Нязепетровского муниципального района.
3. Руководителям образовательных организаций Нязепетровского муниципального района рекомендовать довести Программу до сведения педагогических работников ОО и обеспечить их участие в ее реализации.
4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Начальник
Управления образования Д.А. Галанов

Утверждена
приказом Управления образования
администрации Нязепетровского
муниципального района
Челябинской области
от 25.04.2023 г. № 127

Паспорт
Программы поддержки педагогических и руководящих работников образовательных организаций Нязепетровского муниципального района

Наименование программы	Программа поддержки педагогических и руководящих работников образовательных организаций Нязепетровского муниципального района
Ответственный исполнитель Программы	Управление образования администрации Нязепетровского муниципального района Челябинской области
Соисполнители Программы	Администрация Нязепетровского муниципального района Челябинской области
Участники Программы	Образовательные организации, подведомственные Управлению образования администрации Нязепетровского муниципального района Челябинской области. Управление образования администрации Нязепетровского муниципального района Челябинской области. Администрация Нязепетровского муниципального района Челябинской области
Программно-целевые инструменты Программы	Не предусмотрены
Цель Программы	Устранение кадрового дефицита педагогических и руководящих работников в образовательных организациях Нязепетровского муниципального района за счет своевременного выявления кадровых потребностей и развития кадрового потенциала путем непрерывного профессионального развития и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников по образовательным программам педагогической направленности, привлечение молодых специалистов
Задачи Программы	- Выявление причин кадрового дефицита педагогических и руководящих работников в Нязепетровском муниципальном районе. - Выявление кадровых потребностей и развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Нязепетровского муниципального района. - Создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых специалистов, в том числе за счет развития педагогического наставничества.
Показатели программы	1. Показатели по выявлению кадровых потребностей в ОО Нязепетровского МР: - обеспеченность образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами; - доля педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;

	- доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов; - доля педагогов в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников от общего числа педагогических работников; - доля руководителей в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников от общего числа руководящих работников; - доля педагогов, прошедших оценочную процедуру в ОГБУ ЧЦОМПКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов, от общего их числа; - доля руководителей, прошедших оценочную процедуру в ОГБУ ЧЦОМПКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов, от общего их числа. 2. Показатели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности: - доля специалистов, освоивших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки; - доля педагогов, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку по дополнительным программам от общего числа педагогов, прошедших оценочную процедуру в ОГБУ ЧЦОМПКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов, и получивших ИОМ; - доля руководителей, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку по дополнительным программам от общего числа руководителей, прошедших оценочную процедуру в ОГБУ ЧЦОМПКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов, и получивших ИОМ. 3. Показатели по поддержке молодых педагогов: - доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов; - доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки. 4. Показатели по реализации программ наставничества педагогических и руководящих работников: - доля педагогов и руководителей, участвующих в программах наставничества, от общего числа их числа; - доля общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников.
Этапы сроки реализации Программы	2023-2025 гг
Объемы финансового обеспечения Программы	Не предусмотрены
Ожидаемые результаты реализации программы	- развитие кадрового потенциала; - удельный вес педагогических руководящих работников образовательных организаций Нязепетровского МР, прошедших курсы повышения квалификации и\или профессиональной переподготовки не менее 100 %; - развитие системы наставничества педагогических работников;

	- оказание поддержки профессионального развития молодых педагогов до 35 лет; - привлечение в ОО Нязепетровского МР выпускников образовательных организаций высшего и профессионального (педагогического) образования.

1. Пояснительная записка

Программа поддержки педагогических и руководящих работников образовательных организаций Нязепетровского муниципального района на 2023-2025 гг. разработана в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», методическими рекомендациями Федерального института оценки качества образования по организации и поведению оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия, муниципальной программы «Развития образования в Нязепетровском муниципальном районе на 2022-2024 годы».

В современных условиях особое значение для педагога приобретает профессиональная мобильность и гибкость, способность адаптироваться к социальным переменам, быть конкурентоспособным, психологически готовым к постоянному обновлению, решению задач инновационной деятельности, предъявлению все более высоких требований к качеству владения социальными, рефлексивными, интеллектуальными, информационно-методическими и коммуникативными компетенциями.

Кадровое обеспечение и качественный состав педагогических и руководящих работников образовательных организаций в 2022-2023 учебном году составляет 233 педагогических работника, из них 202 женщины и 31 мужчина; 22 руководителя и 22 заместителя руководителей, из них 40 женщин и 4 мужчины.

Средний возраст педагогических работников от 45 до 60 лет, у руководящих работников – 45-50 лет.

Распределение педагогических работников по возрастным группам:

до 25 лет - 5 педагогов
25-29 лет - 6 педагогов
30-34 лет - 26 педагогов
35-39 лет - 20 педагогов
40-44 лет –26 педагогов
45-49 лет - 40 педагогов
50-54 лет - 42 педагога
55-59 лет - 38 педагогов
60-64 лет - 20 педагогов
65 и старше – 10 педагогов.

Основываясь на полученных данных можно сделать вывод, что наблюдается большое количество педагогических работников образовательных учреждение Нязепетровского муниципального района в возрасте 50 лет и старше (110 педагогов – 47,19 %). Возрастной показатель свидетельствует о проблеме старения педагогических кадров и о необходимости работы с резервом педагогических работников.

Распределение руководящих работников по возрастным группам:

25-29 лет - 2 педагога
30-34 лет - 6 педагогов
35-39 лет - 4 педагога
40-44 лет - 2 педагога
45-49 лет - 10 педагогов
50-54 лет - 7 педагогов
55-59 лет - 7 педагогов
60-64 лет - 5 педагогов
65 и старше - 1 педагог.

Основываясь на полученных данных можно сделать вывод, что наблюдается большое количество педагогических работников образовательных учреждение Нязепетровского муниципального района в возрасте 45 лет и старше (30 руководящих работников – 68,18 %). Возрастной показатель свидетельствует о проблеме старения руководящих кадров и о необходимости работы с резервом руководящих кадров.

Образовательный ценз педагогических работников:
высшее образование имеют 177 педагогов, из них педагогическое – 171;
среднее профессиональное образование имеют 56 педагогов, из них педагогическое 53.

Образовательный ценз руководящих работников:
высшее педагогическое образование имеют – 38 руководителей;
среднее профессиональное педагогическое образование имеют - 6 руководителей.

Распределение руководящих работников по квалификационной категории:
Высшая – 15 человек
Первая – 13 человек.

Распределение педагогических работников по квалификационной категории:
Высшая – 98 человек
Первая – 88 человек.

Введенная в эксплуатацию автоматизированная информационная система «Аттестация педагогических работников» доступна через любой веб-браузер. Это позволяет оперативно отслеживать историю изменения статуса заявления, оперативно получать информацию о квалификации педагогических работников, хранить аттестационные материалы в электронном виде. Все поданные в Системе заявления педагогических работников были отработаны без нарушения сроков, отведенных на индивидуальный аттестационный период.

За последние три года в образовательные учреждения Нязепетровского муниципального района прибыло 4 молодых специалиста, таким образом в общеобразовательных школах закрыты такие вакансии:
- учитель математики в МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 г. Нязепетровска»;
- учитель иностранного языка в МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Нязепетровска»;
- учитель начальных классов в МКОУ «Ситцевская средняя общеобразовательная школа»;
- учитель технологии в МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Нязепетровска».

В 2021 году по программе «Земский учитель» прибыло три педагога:
- учитель русского языка и литературы в МКОУ «Первомайская средняя общеобразовательная школа»;
- учитель русского языка и литературы в МКОУ «Ункурдинская средняя общеобразовательная школа»;
- учитель иностранного языка в МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 27 г. Нязепетровска».

На основании вышеизложенного, можно сформулировать цели и задачи развития кадрового ресурса Нязепетровского муниципального района.

2. Цели и задачи Программы

Целью Программы является устранение кадрового дефицита педагогических и руководящих работников в образовательных организациях Нязепетровского муниципального района за счет своевременного выявления кадровых потребностей и развития кадрового потенциала путем непрерывного профессионального развития и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников по образовательным программам педагогической направленности, привлечение молодых специалистов.

Достижение цели программы будет обеспечиваться решением следующих основных задач:
- выявление причин кадрового дефицита педагогических и руководящих работников в Нязепетровском муниципальном районе;

- выявление кадровых потребностей и развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Нязепетровского муниципального района;
- создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых специалистов, в том числе за счет развития педагогического наставничества.

Для решения задач определены показатели, методы сбора и обработки информации:

№ п\п	Показатели	Методы сбора информации	Методы обработки информации
1. Показатели по выявлению кадровых потребностей в ОО Нязепетровского МР			
1.1	Обеспеченность образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами	Изучение отчетов ОО-1, 1-ДОП, 85-К	Анализ данных, подсчёт количества вакансий
1.2	Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	Изучение отчета ОО-1, 1-ДОП, 85-К	Анализ данных
1.3	Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов	Изучение отчета ОО-1, 1-ДОП, 85-К	Анализ данных
1.4	Доля педагогов в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников от общего числа педагогических работников	Изучение отчета ОО-1, 1-ДОП, 85-К	Анализ данных
1.5	Доля руководителей в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников от общего числа руководящих работников	Изучение отчета ОО-1, 1-ДОП, 85-К	Анализ данных
1.6	Доля педагогов, прошедших оценочную процедуру в ОГБУ ЧЦОМПКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов, от общего их числа	Выгрузка из модуля «ДПО»	Анализ данных

1.7	Доля руководителей, прошедших оценочную процедуру в ОГБУ ЧЦОМПКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов, от общего их числа	Выгрузка из модуля «ДПО»	Анализ данных
2. Показатели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности			
2.1	Доля специалистов, освоивших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки	Изучение отчета ОО-1, 1-ДОП, 85-К	Анализ данных
2.2	Доля педагогов, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку по дополнительным программам от общего числа педагогов, прошедших оценочную процедуру в ОГБУ ЧЦОМПКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов, и получивших ИОМ	Изучение отчета ОО-1, 1-ДОП, 85-К Выгрузка из модуля ДПО	Анализ данных
2.3	Доля руководителей, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку по дополнительным программам от общего числа руководителей, прошедших оценочную процедуру в ОГБУ ЧЦОМПКП, направленную на выявление профессиональных	Изучение отчета ОО-1, 1-ДОП, 85-К Выгрузка из модуля ДПО	Анализ данных

	дефицитов, и получивших ИОМ		
3. Показатели по поддержке молодых педагогов			
3.1	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	Анализ деятельности	Аналитическая справка о сопровождении профессионального роста и развития молодых педагогов
3.2	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки	Анализ деятельности	Аналитическая справка о сопровождении профессионального роста и развития молодых педагогов
4. Показатели по реализации программ наставничества педагогических и руководящих работников			
4.1	Доля педагогов и руководителей, участвующих в программах наставничества, от общего числа их числа	Анализ деятельности	Аналитическая справка о результатах реализации программы по осуществлению поддержки молодых педагогов и /или реализации программ наставничества
4.2	Доля общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	Анализ деятельности	Аналитическая справка о результатах реализации программы по осуществлению поддержки молодых педагогов и /или реализации программ наставничества

Создание условий для увеличения притока и закрепления молодых специалистов в муниципальных образовательных учреждениях района, в том числе - обучавшихся на условиях целевого набора. Создание эффективной системы информирования общественности о состоянии и результатах районной системы образования и положительном опыте работы лучших педагогов. Создание эффективной системы поддержки молодых специалистов, механизмов обновления и омоложения кадрового состава. 100% обеспечение образовательных учреждений педагогическими кадрами.

Уменьшение количества педагогов, работающих не по профилю имеющегося образования.

3. Этапы и сроки реализации Программы

Основным этапом реализации Программы должен стать двухлетний период с 2023-2025 годы.

1 этап – организационный (май 2023-декабрь 2023)

2 этап – основной (январь 2024 – декабрь 2024)

3 этап - заключительный (январь 2025 – май 2025)

4. Ожидаемые результаты

В результате реализации Программы к 2025 году в Нязепетровском муниципальном районе челябинской области прогнозируется:

- обеспечение образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами - 100 %;
- доля педагогов и руководителей, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку по дополнительным программам от общего числа педагогов, прошедших оценочную процедуру в ОГБУ ЧЦОМПКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов, и получивших ИОМ – 100 %;
- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов – 100 %;
- доля педагогов и руководителей, участвующих в программах наставничества, от общего числа их числа – 100 %.

5. План мероприятий Программы поддержки педагогических и руководящих работников

№ п\п	Наименование мероприятия	Ответственный исполнитель, соисполнитель, участник	Срок реализации мероприятия	Результат реализации мероприятия	Последствия не реализации мероприятия
1. Работа по обновлению педагогических и руководящих кадров					
1.1	Проведение анализа по отчетам ОО-1, 85-К, 1-ДОД	Семякина М.В.	Ежегодно	Наличие анализа качества муниципальной системы образования	Отсутствие анализа качества муниципальной системы образования
1.2	Формирование базы данных по вакансиям	Акишева М.А. Семякина М.В. Досаева Н.А.	Постоянно	База данных вакансий педагогических работников	Отсутствие резерва педагогических и руководящих работников
1.3	Обновление базы данных педагогических и руководящих работников	Акишева М.А. Семякина М.В. Досаева Н.А.	Ежегодно	Сформированная база данных	Отсутствие данных о состоянии педагогических и руководящих работников ОО
1.4	Повышение квалификации педагогических и руководящих кадров	Гомзикова Е.А. Руководители ОО	Ежегодно	Развитие кадрового потенциала в ОО	Уменьшение доли квалифицированных педагогических работников
1.5	Увеличение кадрового потенциала	Семякина М.В. Досаева Н.А. Руководители ОО	Ежегодно	Увеличение количества молодых педагогов в ОО	Уменьшение количества молодых педагогов в ОО
1.6	Организация целевого направления в ВУЗы педагогического профиля	Досаева Н.А.	Ежегодно	Привлечение и закрепление специалистов в ОО	Недостаточный приток и закрепление молодых специалистов в ОО

	выпускников ОО				
1.7	Обеспечение координации работы по сопровождению выпускников, поступивших в учреждения среднего и высшего профессионального образования	Яхимна Ю.С. Досаева Н.А.	Ежегодно	Привлечение и закрепление молодых специалистов в ОО	Недостаточный приток и закрепление молодых специалистов в ОО
1.8	Обновление нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность наставников молодых специалистов в ОО	Семякина М.В. Мурыгина Т.А.	Ежегодно	Привлечение и закрепление молодых специалистов в ОО	Недостаточный приток и закрепление молодых специалистов в ОО
2. Профессиональное развитие педагогических работников					
2.1	Координация работы и организации проведения аттестации руководящих кадров	Семякина М.В.	Ежегодно	Повышение профессионализма педагогических работников	Низкий уровень качества образовательных услуг
2.2	Организация и проведение семинаров и конкурсов профессионального мастерства	Специалисты ИМО ОО	Ежегодно	Повышение качества престижа профессии «Учитель»	Низкий уровень качества образовательных услуг
2.3	Организация работы РМО	Семякина М.В.	Ежегодно	Повышение качества образовательных услуг	Недостаточный приток и закрепление молодых специалистов в ОО
3. Социальная поддержка педагогических кадров					
3.1	Поощрение на муниципальном уровне педагогов, педагогов - юбиляров из числа работников и ветеранов системы образования	Целещева Т.Н. Досаева Н.А. Руководители ОО	Ежегодно	Повышение качества престижа профессии «Учитель»	Низкий уровень престижа профессии «Учитель»

3.2	Поощрение лучших педагогических и руководящих работников, достигших высоких образовательных результатов по итогам года (за олимпиады, ЕГЭ, ОГЭ, медалисты и т.д.)	Целещева Т.Н. Досаева Н.А. Руководители ОО	Ежегодно	Повышение качества престижа профессии «Учитель»	Низкий уровень престижа профессии «Учитель»
3.3	Внедрение механизмов эффективного контракта с руководящими и педагогическими работниками ОО	Досаева Н.А. Руководители ОО	Ежегодно	Повышение качества образовательных услуг	Низкий уровень престижа профессии «Учитель»

6. Анализ рисков реализации Программы поддержки педагогических и руководящих работников

В качестве рисков реализации Программы можно отметить следующее:

- разрыв в количестве учебной нагрузки городских и сельских учителей;
- увеличение численности руководящих и педагогических работников пенсионного и предпенсионного возраста;
- низкая мотивация участников образовательного процесса в повышении качества образования.