



**ОТДЕЛ ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ХОЛМ-ЖИРКОВСКИЙ РАЙОН»  
СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРИКАЗ**

**от 20.06.2022 № 58**

Об утверждении Положения о системе  
устранения дефицита педагогических кадров  
в образовательных организациях  
муниципального образования  
«Холм – Жирковский район»  
Смоленской области

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 с целью устранения кадрового дефицита в образовательных организациях муниципального образования «Холм – Жирковского района» Смоленской области

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

**1. Утвердить:**

1.1. Положение о системе устранения дефицита педагогических кадров в образовательных организациях муниципального образования «Холм – Жирковский район» Смоленской области (Приложение №1);

1.2. Комплексный план мероприятий (дорожная карта) по обеспечению педагогическими кадрами общеобразовательные организации муниципального образования «Холм- Жирковский район» Смоленской области на 2022-2024 гг. (далее – План) (Приложение №2).

2. Главному специалисту отдела по образованию (Симоненкова Л.А.), руководителям образовательных организаций муниципалитета обеспечить реализацию мероприятий Плана.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

**Заместитель Главы муниципального образования -  
начальник отдела по образованию**



**Т.В. Муравьева**

**Положение о системе устранения дефицита педагогических кадров  
в образовательных организациях муниципального образования  
«Холм – Жирковский район»  
Смоленской области**

**Общие положения**

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

Уровень качества образования зависит от многих факторов: состояния материально-технической базы, финансово-экономических условий функционирования организаций системы образования, – однако в первую очередь определяется уровнем укомплектованности, профессиональной подготовки и квалификации педагогических кадров.

В муниципальном образовании за последние годы 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.

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.

Анализ кадрового состава по возрастному критерию свидетельствует о том, что 36% работающих педагогических работников достигли пенсионного возраста. Средний возраст учителей составляет 50,5 лет.

Реализуемые в сфере образования района мероприятия позволили привлечь и закрепить в образовательных организациях работников, но кардинально решить кадровую проблему не удалось.

Закрепление уже имеющихся педагогических работников и привлечение новых для обеспечения эффективной работы образовательных организаций является важнейшей задачей для района на период 2022-2024 годов.

Положение разработано в рамках исполнения и реализации:

- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. №474 « О национальных целях развития Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. №3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года №2580-р);

- Федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»;

- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. №3-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно – методического сопровождения педагогических работников»

- Приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 25.06.2021 г. №608- ОД « Об утверждении Концепции «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области» (<http://www.dpo-smolensk.ru/about/ocenka-2021/2/2-2/1-2.pdf>).

Положение распространяется на муниципальные организации, имеющие государственную аккредитацию и реализующие образовательные (основные и дополнительные) образовательные программы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

### **Цели и задачи**

**Основная цель** – устранение кадрового дефицита в образовательных организациях муниципального образования «Холм – Жирковского района» Смоленской области.

Основная цель будет достигаться через решение следующих **взаимосвязанных целей:**

- *Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования.*

**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.*

**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.

- *Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности*

**Обоснование.** 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.

- *Поддержка молодых педагогов/ реализация программ наставничества педагогических работников*

**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.

**Задачи:**

1. Создание условий для привлечения и закрепления педагогических работников в образовательных учреждениях муниципального образования «Холм – Жирковский район».

2. Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (формальное и неформальное дополнительное образование педагогических работников и специалистов), повышение уровня профессиональной подготовки педагогических работников.

3. Прогнозирование кадрового дефицита, своевременное обучение и переподготовка специалистов

4. Усиление профорientационной работы по педагогической направленности в детском сообществе образовательных организаций.

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

Сформулированный комплекс задач направлен на преодоление основных противоречий, определяющих направления модернизации муниципальной системы устранения дефицита педагогических кадров в образовательных организациях муниципального образования «Холм – Жирковский район» Смоленской области .

Методической основой создания Системы являются следующие подходы:

- системный подход, отражающий связи между структурными элементами

и функциональными компонентами системы;

- личностно ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника как субъекта непрерывного образования;
- герменевтический подход, ориентированный на проблему выработки личностных смыслов, формирование отношения к ценностным аспектам педагогической деятельности;
- ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами участников Системы и персональной траекторией профессионального развития педагога и управленческих кадров.

**Принципы**, лежащие в основе построения Системы:

- соответствия деятельности Системы приоритетным задачам в сфере развития образования;
- совместного планирования и принятия 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;

#### **Муниципальные показатели**

В целях эффективной реализации Положения о системе устранения дефицита педагогических кадров в образовательных организациях муниципального образования «Холм – Жирковский район» Смоленской области в муниципалитете определены следующие муниципальные показатели:

#### ***По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета***

1. Обеспечение образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами (не менее 90%);
2. Наличие вакансий в ОО
3. Доля педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета, от общего количества педагогов (не менее 75%);
4. Доля педагогических работников от общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов;
5. Доля ОО, в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием.

#### ***По осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности***

Доля педагогов, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших переподготовку (не менее 50%).

#### ***По поддержке молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников***

1. Доля молодых педагогов охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов (не менее 30%);
2. Доля образовательных организаций, реализующих программы наставничества (не менее 10% к 2024г.);

3. Доля педагогов, участвующих в программах наставничества в качестве наставников, от общего числа педагогов (не менее 10% к 2024г.);

4. Доля педагогических работников муниципалитета в возрасте до 35 лет, охваченных различными формами личностной, социальной, профессиональной поддержки;

5. Доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в муниципальный методический актив;

6. Доля ОО, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников (не менее 90% к 2024 году).

Для расчета показателей используется генеральная совокупность всех общеобразовательных организаций муниципального образования «Холм – Жирковский район» Смоленской области.

### **Методы сбора информации**

*Методами сбора информации* являются районная база «Педкадры», аналитико-статистические данные, документы образовательной организации, отчеты, данные оценочных процедур, аттестация педагогических кадров, опросы, тестирование, анкетирование участников образовательных отношений.

### **Методика расчета показателей.**

Значение каждого показателя рассчитывается методом определения динамики доли от общего числа (процентного соотношения повторений зафиксированного события в общей совокупности событий данного класса).

$P=N/S100\%$ , где

P – процентная доля числа повторений зафиксированного события от общего числа событий данного класса;

N – число повторений зафиксированного события;

S – общая совокупность событий данного класса.

При наличии положительной динамики по показателю ставится оценка 1, отрицательной – 0.

Результат по группе показателей определяется методом расчета меры центральной тенденции (определение значений, вокруг которых группируются данные). В рамках мониторинга мера центральной тенденции определяется как сумма всех значений множества с учетом весового коэффициента, деленная на их количество:

$$P_g = \frac{\sum_{p=1}^n P_p A_p}{n}, \text{ где}$$

$P_g$  – результат оценки по группе показателей,

n – количество показателей в группе,

$P_p$  – оценка по показателю под номером p,

$A_p=1$  – весовой коэффициент, отражающий значимость  $P_p$  в сравнении с другими показателями группы. Равнозначность показателей группы обуславливает значение весового коэффициента  $A_p=1$ .

Возможно использование следующих *информационных систем*:

- 1) Защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов.
- 2) Google-формы для массовых опросов.
- 3) Тестовые оболочки, позволяющие дистанционно участвовать в тестировании.

По итогам мониторинга составляется аналитический отчет, который должен включать следующее:

1. Обобщение полученных данных и использование контекстных данных.
2. Интерпретация результатов выводов в разрезе показателей.

Адресные рекомендации по результатам анализа формируются на основе рекомендаций, включенных в аналитический отчет, которые могут быть даны отдельным общеобразовательным организациям муниципалитета.

Информация для общего доступа размещается на официальном сайте Отдела по образованию.

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



**КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ («ДОРОЖНАЯ КАРТА»)  
по обеспечению педагогическими кадрами общеобразовательные организации муниципального образования  
«Холм- Жирковский район» Смоленской области на 2022-2024 гг.**

**Цель:** обеспечение педагогическими и руководящими кадрами общеобразовательные организации муниципалитета.

**Задачи:**

- сохранение и развитие имеющегося кадрового потенциала;
- создание системы профориентационной работы на педагогические специальности;
- привлечение и закрепление молодых специалистов в общеобразовательные организации;
- обеспечение методической поддержки молодых педагогов;
- оказание мер социальной поддержки;
- обеспечение межведомственного взаимодействия в рамках реализации данного Комплексного плана

№ п/п	Мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Результат. Критерии выполнения
<b>1. Организационные мероприятия (управления дорожной картой)</b>				
1.1	Разработка Плана мероприятий по решению кадрового дефицита в системе общего образования на уровне общеобразовательного учреждения (далее – ОУ)	ОУ	До 01.10 2022	План мероприятий по решению кадрового дефицита в системе общего образования на уровне общеобразовательного учреждения

1.2	Формирование базы данных педагогов муниципального образования	Отдел по образованию	Ежегодно до 25 сентября	База данных
1.3	Организация информационного сопровождения реализации Плана мероприятий в СМИ и сети Интернет	Отдел по образованию, ОУ, СМИ	Не менее 5 публикаций ежегодно	Формирование позитивного отношения к профессии
1.4	Сопровождение страницы сайта отдела по образованию по наличию вакантных должностей педагогического состава ОУ	Отдел по образованию	2 раза в год	Информация на странице сайта
1.5	Проведение мониторинга вакансий в ОУ	Отдел по образованию	2 раза в год (август, май ежегодно)	Информация о наличии вакансий
<b>2. Увеличение абсолютного числа педагогических работников</b>				
2.1	Формирование потребности муниципалитета на целевую подготовку по очной и заочной формам обучения	Отдел по образованию	Ежегодно до 1 ноября	Обеспечение ежегодного снижения кадрового дефицита на 2-5%
2.2	Заключение договоров по целевым направлениям в соответствии с потребностями муниципальной системы	Отдел по образованию, ОУ	Ежегодно до 1 июля	Договоры на обучение по целевым направлениям
2.3	Организация работы, направленной на продолжение обучения на заочном отделении педагогических учреждений высшего профессионального образования, молодых специалистов со средним профессиональным педагогическим образованием	ОУ	Постоянно	Аналитическая справка
2.4	Проведение ярмарок вакансий в ОУ	ОУ	Ежегодно, 2 квартал	Программа ярмарки. Отзывы участников
2.5	Создание и развитие муниципальной модели	ОУ	Постоянно	Увеличение числа

	профориентационной работы (создание условий для профессиональной мотивации/ ориентации обучающихся и воспитанников образовательных организаций на получение педагогических профессии)			абитуриентов, поступающих ВУЗы и учреждения среднего профессионального образования на педагогические специальности
2.6	Популяризация педагогической деятельности в молодёжной среде, выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности	Отдел по образованию, ОУ	Постоянно	Увеличение числа абитуриентов, поступающих ВУЗы и учреждения среднего профессионального образования на педагогические специальности
2.7	Формирование базы данных обучающихся, поступивших в учреждения профессионального педагогического образования ( в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студента)	Отдел по образованию, ОУ	Постоянно	Информация об выпускниках , поступивших на педагогические специальности
<b>3. Сохранение кадрового потенциала</b>				
3.1	Проведение анализа объёма учебной нагрузки	ОУ	Ежегодно	Высвобождение учителей, перераспределение, педагогической нагрузки в ОУ (имеющих вакансии)
3.2	Работа со штатными расписаниями	ОУ	Ежегодно	
3.3	Совершенствование оплаты труда	ОУ	Ежегодно	Повышение профессиональной

				мотивации педагогического корпуса
<b>4. Создание условий для профессиональной деятельности</b>				
4.1	Развитие образовательной среды ОУ, создание условий для реализации ФГОС	Отдел по образованию, ОУ	Постоянно	Создание комфортных условий труда.
4.2	Создание условий для реализации инициатив педагогов	Отдел по образованию, ОУ	Постоянно	Повышение мотивации к педагогическому творчеству учителей
4.3	Организация участия педагогов ОУ района в профессиональных конкурсах	Отдел по образованию, ОУ	Ежегодно	Формирование позитивного отношения к педагогической профессии. Участие педагогов в профессиональных конкурсах
4.4	Повышение квалификации руководящего и педагогического состава ОУ через курсовую подготовку и переподготовку педагогических работников по актуальным направлениям развития образования, в т.ч. по введению и реализации обновленных ФГОС	Отдел по образованию, ОУ	2022-2024	Информационные справка
4.5	Оснащение рабочего места учителя в соответствии с требованиями ФГОС	ОУ	Постоянно	Информационная справка
<b>5. Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов</b>				
5.1	Организация участия молодых учителей в работе региональных, районных, школьных методических объединениях	ОУ	В течение года	План мероприятий, кол-во молодых специалистов – участников мероприятий
5.2	Информационно- методическое	Отдел по	2022-2024	Положение о модели

	сопровождение молодых педагогов через РМО, Клуба молодого учителя, Недели молодого / начинающего педагога и др.	образованию, ОУ		организации работы с молодыми педагогами в муниципальном образовании «Холм – Жирковский район» Смоленской области
5.3	Развитие движения наставничества: -разработка НПА; - подготовка приказов о закреплении наставников; - внесение изменений в положение о стимулирующих выплатах	Отдел по образованию, ОУ	2022-2024	Положение о наставничестве, положение о стимулирующих выплатах
5.4	Информационно- методическое сопровождение молодых специалистов для участия в региональном конкурсе «Педагогический дебют»	Отдел по образованию, ОУ	2022-2024	Приказ по итогам конкурса
<b>6. Повышение престижа педагогической профессии</b>				
6.1	Организация и проведения муниципальных конкурсов педагогического мастерства	Отдел по образованию, ОУ	2022-2024	Приказ по итогам конкурса
6.2	Стимулирование педагогических работников через награждение отраслевыми и государственными наградами, грамотами и благодарностями разного уровня	Отдел по образованию, ОУ	2022-2024	Приказы
<b>7. Аттестация руководящих и педагогических работников</b>				
7.1	Организация проведения аттестации педагогических работников с целью выявления и распространение	Отдел по образованию, ОУ	2022-2024	План – график проведения аттестации руководителей

	инновационного педагогического мастерства			
7.2	Оказание методической поддержки молодых педагогов при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории	Отдел по образованию, ОУ	2022-2024	Приказ об установлении квалификационной категории категории
<b>8. Формирование и подготовка резерва управленческих кадров</b>				
8.1	Формирование базы данных резерва управленческих кадров	Отдел по образованию	Ежегодно	База данных резерва управленческих кадров
8.2	Информационное обеспечение деятельности по формированию, подготовке резерва управленческих кадров	Отдел по образованию	Ежегодно	Информационная справка

