

Приложение
к приказу комитета по образованию
администрации Упоровского муниципального района
от 18.01.22г. № 02

Программа
кадрового обеспечения системы образования
Упоровского муниципального района
на 2022 – 2030 годы

**Паспорт
программы кадрового обеспечения системы образования
Уповоровского муниципального района
на 2022-2030 годы.**

| | |
|--|--|
| Заказчик Программы | Администрация Уповоровского муниципального района |
| Ответственный исполнитель Программы | Комитет по образованию администрации Уповоровского муниципального района |
| Цели Программы | Повышение качества образовательной деятельности через обеспечение образовательные организации Уповоровского муниципального района профессиональными кадрами. |
| Задачи Программы | <ul style="list-style-type: none"> - привлечение в систему образования молодых специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, поддержки молодых специалистов в системе образования района; - создание условий для закрепления педагогических кадров в районе; - осуществление работы по профориентации школьников на профессии педагогической направленности; |
| Сроки реализации Программы | 2022-2030 годы |
| Объёмы и источники финансирования Программы | <p>Общий объём финансирования Программы из средств бюджета Уповоровского муниципального района составит: _____ рублей, в том числе:</p> <p>в 2022 году – _____ тысяч рублей;</p> <p>в 2023 году - _____ тысяч рублей;</p> <p>в 2024 году - _____ тысяч рублей</p> <p>и т.д.</p> |
| Ожидаемые результаты реализации Программы | По итогам реализации Программы ожидается достижение следующих результатов: сохранение квалифицированного педагогического кадрового потенциала для обеспечения качества и эффективности образования; снижение текучести кадров; удовлетворение потребности ОО района в профессиональных кадрах; создание условий для притока молодых педагогических кадров и их закрепления в районе; увеличение доли молодых специалистов в образовательных организациях района; 100%-ое закрытие вакансий; снижение количества неспециалистов – предметников. |
| Показатели оценки эффективности Программы | <ul style="list-style-type: none"> - процент укомплектованности школ педагогическими кадрами; - процент учителей – неспециалистов; - процент текучести кадров; - количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школах района в течение 5 |

| | |
|---------------------------------------|---|
| | <p>лет;</p> <ul style="list-style-type: none"> - процент выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, обучавшихся на условиях целевого набора и прибывших в образовательные учреждения района; - количество вакансий учителей по различным образовательным областям - процент выпускников ОО, поступивших в педагогические учебные заведения |
| Механизмы реализации Программы | <p>К реализации программы привлекаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - администрация Упоровского муниципального района; - комитет по образованию администрации Упоровского муниципального района; - образовательные организации Упоровского муниципального района; - организации профессионального педагогического образования Тюменской, Курганской, Омской областей (Ишимский педагогический институт им. П.П. Ершова, Тобольский педагогический институт им.Д.И.Менделеева – филиалы ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», ФГАОУ ВО Шадринский педагогический институт, Тюменский педагогический колледж цифровых и педагогических технологий, Омский государственный и Курганский государственный педагогические институты). - администрации сельских поселений; |
| Контроль реализации программы | <p>Контроль реализации программы осуществляет комитет по образованию администрации Упоровского муниципального района</p> |

Пояснительная записка.

Программа **кадрового обеспечения системы образования** на 2022 -2030 годы направлена на реализацию национального проекта "Образование». Современное качественное доступное образование - залог наличия перспектив у общества и государства. Качественное образование зависит от многих факторов, в том числе наличия учебно-методических материалов, материально-технической базы. Но в первую очередь оно определяется работой учителя, личными качествами педагога, уровнем его профессиональной подготовки и квалификации. Таким образом, важнейшим фактором, влияющим на качество образования, распространение современных технологий и методов преподавания, является состояние кадрового потенциала.

Профессиональный стандарт «Педагог» определяет новые требования к компетенциям педагогических работников, где на первое место выходят такие качества как профессиональная мобильность и гибкость, определяющие способность адаптироваться к социальным переменам, быть конкурентоспособным, готовым к решению задач инновационной деятельности.

Реализация программы позволит создать условия для развития педагогического кадрового потенциала Упоровского района - снижения текучести, 100%-ое удовлетворение потребности в профессиональных кадрах, ликвидации вакансий, снижения количества учителей – неспециалистов; повышения

социального статуса работников образования и, как следствие, повышение качества предоставляемых образовательных услуг.

Раздел 1. Анализ педагогических кадров Упоровского муниципального района.

В 2021-22 учебном году в системе образования района занято 194 педагогических работника, из них 164 учителя. Все педагоги имеют педагогическое образование.

Образование педагогических работников.

| Учебный год | 2021-22 | 2020-21 | 2019-20 |
|--------------------------------------|------------|------------|------------|
| Высшее профессиональное образование | 131 (68%) | 130 (67%) | 128 (67%) |
| Среднее профессиональное образование | 63 (32%) | 65 (33%) | 63 (33%) |
| ИТОГО педагогов | 194 | 195 | 191 |

Уровень квалификации педагогических работников.

| Учебный год | высшая квалификационная категория | первая квалификационная категория | Аттестация на «соответствие занимаемой должности» |
|------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---|
| 2019-2020 | 54 (28%) | 65 (34%) | 27 (14%) |
| 2020-2021 | 57 (29%) | 68 (35%) | 19 (10%) |
| 2021-2022 | 59 (30%) | 68 (35%) | 21 (11%) |

Возрастной состав педагогических работников.

| Учебный год | 2021-22 | 2020-21 | 2019-20 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| педагогические работники до 35 лет (чел. и %) | 51(26%) | 51 (26%) | 49 (26%) |
| 35 лет и старше (чел. и %) | 143 (74%) | 144 (74%) | 142 (74%) |

Омолождения педагогических кадров - увеличение количества работников от 35 лет и старше - практически не происходит. Хотя приток молодых специалистов происходит постоянно, всё большее количество опытных педагогов (стажистов) прибывает в школы района из других регионов:

- в 2018-19 г.г. прибыло 7 человек (4 молодых специалистов, 3 стажиста);
- в 2019-20 г.г. – 7 человек (2-молодых специалиста, 5- стажистов),
- в 2020-21г.г.- 12 человек (2- молодых специалиста, 10 – стажистов).
- в 2021-22 г.г.-10 человек (2- молодых специалиста, 8 – стажистов)

Нарастает **проблема старения педагогических кадров**: в 2020/21 уч.г. в ОО района работали старше 55 лет 31 педагог (15,8%), причем, старше **60 лет – 11 человек**; в 2021-22 уч.г. в ОО района работают 32 педагога старше 55 лет (16%), причем, старше **60 лет -15 человек**. Ввиду вакансий, руководители ОО привлекают к преподаванию ветеранов педагогического труда, пенсионеров.

С целью закрепления педагогических кадров в муниципальном образовании реализуются меры социальной поддержки: им выделяется муниципальное жильё (за последние 3 года предоставлено педагогам 14 муниципальных квартир). Педагоги участвуют в федеральных социальных программах «Обеспечение доступным и комфортным жильём и коммунальными услугами граждан РФ»,

«Комплексное развитие сельских территорий, направленное на предоставление социальной выплаты на строительство или приобретение жилья». Молодые специалисты получают единовременную материальную помощь.

Наличие вакансий продолжает оставаться актуальной **проблемой** для системы образования Упоровского района. Имеющиеся вакансии руководители ОО закрывают, привлекая к преподаванию педагогов своих школ (возникает **проблема преподавания учебных предметов неспециалистами**), практикантов ВУЗов, ССУЗов, а также педагогов других школ в рамках сетевого взаимодействия.

С целью закрытия вакансий и ликвидации кадрового дефицита комитетом по образованию прodelывается определённая работа: направляется информация о потребности в кадрах в Ишимский и Шадринский педагогические институты; ТюмГУ; Тюменский колледж цифровых и педагогических технологий; было организовано выступление директора МАОУ Емуртлинская СОШ на научно-практической конференции студентов математического факультета института математики и компьютерных наук ТюмГУ; организуются поездки директоров школ на Ярмарки вакансий выпускников в Ишимский и Шадринский педагогические институты; ведутся телефонные переговоры с директором гуманитарного института Шадринского пединститута и руководителем центра содействия трудоустройства выпускников этого вуза, а также с ведущим менеджером Ишимского пединститута. Осуществляется профориентационная работа с выпускниками школ (в результате которой 4 человека в 2021г. заключили с директорами школ целевые договоры на обучение в ВУЗах).

Однако нужно признать, что не едут молодые учителя на село ввиду отсутствия жилья (в некоторых сельских поселениях только съёмное жильё - с.Масали, с.Липиха, с.Суерка), огромной педагогической нагрузки, невысокой (по сравнению с городом) зарплатой, отсутствием современной социальной инфраструктуры.

Вакансии в ОО на начало 2021-2022 уч.г.

| ОО | предмет | Способ закрытия вакансий в учебном году. |
|---|-------------------------|---|
| МАОУ Упоровская СОШ | начальные классы | Прибыл специалист - стажист |
| | русский язык/литература | Прибыл специалист - стажист |
| | Немецкий язык | Преподаёт пенсионер |
| МАОУ Буньковская СОШ | Русский язык/литература | Преподаёт пенсионер |
| | начальные классы | Прибыл молодой специалист |
| Коркинская СОШ, СП МАОУ Буньковская СОШ | математика | Внутреннее совмещение (математик из Буньковской СОШ) |
| МАОУ Суерская СОШ | Математика/физика | Сетевое взаимодействие (физик из Ингалинской СОШ), Внутреннее совмещение (математик - учитель начальных классов, прошедший курсы повышения квалификации) |
| | Химия/биология | Сетевое взаимодействие (учитель из Ингалинской СОШ) |
| Ингалинская СОШ, СП МАОУ Суерская СОШ | История/обществознание | Внутреннее совмещение (учитель биологии, прошедший курсы повышения квалификации) |
| | Английский/немецкий | Внутреннее совмещение и сетевое взаимодействие (учитель начальных классов, прошедший курсы, и учитель |

| | | |
|--|---|---|
| | | английского языка Коркинской СОШ) |
| МАОУ Емуртлинская СОШ | физика/информатика | Внутреннее совмещение (учителя Масальской СОШ) |
| | Педагог дополнительного образования «Точки Роста» | Прибыл молодой специалист |
| Масальская СОШ, СП МАОУ Емуртлинская СОШ | математика | Внутреннее совмещение (учитель начальных классов, прошедший курсы повышения квалификации) |
| | Английский | Дистанционное обучение из другого региона |

Проблемы, требующие решение: старение педагогических кадров, отсутствие притока молодых специалистов в сферу образования

Раздел 2. Цели, задачи, сроки и этапы реализации Программы.

Целью настоящей Программы является создание благоприятных условий для обеспечения образовательных организаций Уповоровского муниципального района профессиональными кадрами.

Задачами Программы являются:

- привлечение в систему образования молодых специалистов, создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования и поддержки молодых специалистов;
- закрепление педагогических кадров в районе;
- организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии;

Реализация мероприятий Программы осуществляется в течение 2022 -2030 годов. Каждый год планируется изменение показателей в качестве их повышения по годам, а также совершенствование программных мероприятий.

Раздел 3. Система основных программных мероприятий

В соответствии с поставленной целью и задачами реализация Программы осуществляется через систему программных мероприятий, направленных на обеспечение квалифицированными кадрами ОО Уповоровского муниципального района.

| № п/п | Наименование мероприятия | Срок исполнения | Основной исполнитель | Источники финансирования | Сумма затрат (в тыс. руб.) |
|-------|---|--|--|----------------------------------|----------------------------|
| 1 | Формирование базы данных вакансий педагогических кадров: прогнозирование потребности в педагогических кадрах до 2030г.; -прогнозирование потребности в педагогических кадрах на предстоящий учебный год; | Ежегодно до 01 января ; до 01 февраля | Комитет по образованию администрации и Уповоровского муниципального района | в рамках текущего финансирования | |

| | | | | | |
|---|---|----------------------------------|--|----------------------------------|--|
| 2 | Осуществление взаимодействия с педагогическими учебными заведениями Тюменской, Курганской и Омской областей (деканами нужных факультетов) по поиску вакансий в ОО района | постоянно | Комитет по образованию администрации и Упоровского муниципального района | в рамках текущего финансирования | |
| 3 | Обеспечение участия руководителей ОО в Ярмарках вакансий выпускников высших и средних учебных заведений (Ишимского педагогического институт им. П.П. Ершова и Тобольского педагогического института им.Д.И.Менделеева – филиалов ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет», ФГАОУ ВО Шадринского педагогического института, Тюменского педагогического колледжа цифровых и педагогических технологий); Омского педагогического института, Курганского педагогического института. | Ежегодно апрель | Комитет по образованию администрации и Упоровского муниципального района | в рамках текущего финансирования | |
| 4 | Сопровождение студентов - выпускников ОО района, обучающихся в педагогических учебных заведениях, в течение всего периода обучения в ВУЗе с целью привлечения в школы района. | постоянно | Комитет по образованию администрации и Упоровского муниципального района | в рамках текущего финансирования | |
| 5 | Привлечение студентов - старшекурсников педагогических ВУЗов (ССУЗов) к практике в ОО района. | постоянно | Комитет по образованию администрации и Упоровского муниципального района | в рамках текущего финансирования | |
| 6 | Организация участия выпускников ОО в профориентационном проекте ЕршовЪ (ИГПИ) | Ежегодно в течение учебного года | Комитет по образованию администрации и Упоровского муниципального района, руководители | в рамках текущего финансирования | |

| | | | | | |
|----|--|-------------------------------------|--|---|--|
| | | | ОУ | | |
| 7 | Проведение профориентационных встреч с выпускниками 9, 11 классов и их родителями с целью привлечения к поступлению в педагогические ВУЗы (ССУЗы) (с приглашением Главы района). | Ежегодно январь | Комитет по образованию администрации и Упоровского муниципального района | в рамках текущего финансирования | |
| 8 | Обеспечение заключения с выпускниками 11-х классов ОО целевых договоров на обучение; контроль исполнения образовательными организациями обязательств, указанных в договорах о целевом обучении, в том числе мер материального стимулирования (стипендий) | Июнь В течение учебного года | Комитет по образованию администрации и Упоровского муниципального района | в рамках текущего финансирования | |
| | | | Администрация Упоровского муниципального района | Выплата стипендий в размере 1000 руб. ежемесячно на 10 месяцев (сентябрь-июнь), итого 10000 руб. на одного студента-целевика | |
| 9 | Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии (открытие классов психолого-педагогической направленности для обучающихся 7-9 классов) | Ежегодно с 2022-23 уч.г. | Комитет по образованию администрации и Упоровского муниципального района | в рамках текущего финансирования | |
| 10 | Участие в федеральной программе «Земский учитель». | Ежегодно по запросу ДОиН ТО | Комитет по образованию администрации и Упоровского муниципального района | в рамках текущего финансирования | |
| 11 | Организация работы педагогического сообщества для молодых педагогов – Клуба молодых педагогов | ежегодно | Комитет по образованию администрации и Упоровского муниципального района | в рамках текущего финансирования | |
| 12 | Создание системы | В | Комитет по | в рамках | |

| | | | | | |
|----|--|-----------------------------|--|----------------------------------|--|
| | материального стимулирования и поддержки молодых специалистов, работающих в сельской местности (содействие прибывшим молодым специалистам в обеспечении жильем; единовременные денежные выплаты) | течение года | образованию администрации и Упоровского муниципального района | текущего финансирования | |
| 13 | Создание условий для внедрения эффективной системы наставничества (закрепление за молодыми специалистами наставников, обучение наставников) | ежегодно | Комитет по образованию администрации и Упоровского муниципального района | в рамках текущего финансирования | |
| 14 | Выявление уволившихся педагогов с целью их возвращения в профессию. | постоянно | Комитет по образованию администрации и Упоровского муниципального района | в рамках текущего финансирования | |
| 15 | Обсуждение мониторинга реализации программных мероприятий на аппаратных совещаниях с руководителями ОО | Ежегодно: май, август | Комитет по образованию администрации и Упоровского муниципального района | в рамках текущего финансирования | |

Раздел 4. Финансовое обеспечение Программы.

Ресурсное обеспечение Программы осуществляется за счет средств бюджета района по разделу "Образование".

В процессе реализации Программы отдельные мероприятия могут уточняться, а объемы финансирования мероприятий корректироваться с учетом утвержденных расходов бюджета района на очередной финансовый год.

Общий объем финансовых средств, необходимых для реализации мероприятий Программы в течение 2022 -2024 годов, составляет ... рублей, в том числе по этапам:

- **2022 год - ... рублей;**
- **2023 год - ... рублей;**
- **2024 год - ... рублей;**

Раздел 5. Ожидаемые конечные результаты и показатели Программы.

Реализация мероприятий, предусмотренных Программой, позволит достичь:

- стопроцентной укомплектованности ОО района педагогическими кадрами;
- увеличения притока и закрепления молодых специалистов
- увеличения доли молодых специалистов и снижения доли педагогов старше 60 лет;
- сохранения квалифицированного педагогического кадрового потенциала для обеспечения качества образования;

- ликвидации вакансий учителей по различным образовательным областям;
- повышения престижа педагогической профессии в обществе;

Для оценки эффективности реализации Программы используются следующие целевые индикаторы и показатели:

| Целевые индикаторы и показатели | Единица измерения | 2021 год, базовый | 2022 год | 2023 год | 2024 год |
|--|---------------------|---|----------|----------|----------|
| Количество вакансий учителей по различным образовательным областям | Количество вакансий | 8 | | | |
| Укомплектованность школ педагогическими кадрами; | проценты | 95 | | | |
| Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников | проценты | 51 | | | |
| Количество прибывших педагогических работников | Количество человек | 10 (2 молодых, 8 стажистов) | | | |
| Удельный вес уволившихся педагогов в общей численности педагогических работников | проценты | 10 (18 человек, в том числе 4 пенс.) | | | |
| Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школах района в течение 5 лет; | Количество человек | 7 (из 17) | | | |
| Количество выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, обучавшихся на условиях целевого набора и прибывших в образовательные учреждения района; | Количество человек | 0 | | | |
| Процент выпускников ОО, поступивших в педагогические учебные заведения | проценты | 6 (10- в вузы, 12-в ссузы) | | | |

Раздел 6. Оценка неблагоприятных факторов реализации Программы

В процессе реализации программы могут проявиться внешние и внутренние риски.

Негативное воздействие на реализацию целей муниципальной программы могут оказать «внешние» факторы, не зависящие от деятельности исполнителей программы: возможность изменения экономической ситуации или социальной обстановки. Наступление определенных событий, которые не могут быть однозначно спрогнозированы заранее, относящихся к внешним факторам,

представляют собой возможность снижения эффективности и результативности деятельности образовательных организаций и комитета по образованию.

С целью минимизации рисков программы запланированы следующие мероприятия:

- ежегодная корректировка результатов исполнения Программы и объемов финансирования;
- информационное, организационно-методическое и экспертно-аналитическое сопровождение мероприятий Программы, мониторинг общественного мнения, освещение в средствах массовой информации процессов и результатов реализации Программы.

Раздел 7. Механизм реализации Программы.

Ответственным за реализацию Программы является комитет по образованию администрации Упоровского муниципального района.

Комитет по образованию администрации Упоровского муниципального района осуществляет целевое и эффективное использование денежных средств, предусмотренных программой, и несет ответственность за своевременную и качественную реализацию программных мероприятий, достижение конечных результатов Программы.

В ходе реализации Программы с 2022 по 2030 годы планируется ежегодное проведение мероприятий, способствующих обеспечению образовательных организаций Упоровского муниципального района профессиональными кадрами.

В процессе реализации Программы комитет по образованию администрации Упоровского муниципального района:

- осуществляет руководство и текущее управление реализацией Программы;
- разрабатывает в пределах своей компетенции нормативные правовые акты, необходимые для реализации Программы;
- взаимодействует со средствами массовой информации по вопросам освещения хода реализации Программы.

Раздел 8. Мониторинг реализации Программы.

Параметры мониторинга эффективности реализации Программы, источник информации и периодичность её представления:

| Параметры мониторинга | Источник информации | Периодичность представления |
|--|---------------------|-----------------------------|
| Укомплектованность школ педагогическими кадрами; | Руководители ОО | Ежегодно: май, август |
| Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников | Руководители ОО | Ежегодно: май, август |
| Удельный вес уволившихся педагогов в общей численности педагогических работников | Руководители ОО | Ежегодно: май, август |
| Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школах района в течение 5 лет; | Руководители ОО | Ежегодно: май, август |
| Количество выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, обучавшихся на условиях целевого набора и прибывших в образовательные учреждения района; | Руководители ОО | Ежегодно: май, август |

| | | |
|--|--------------------|--------------------------|
| Количество вакансий учителей по различным образовательным областям | Руководители ОО | Ежегодно: май, август |
| Процент выпускников ОО, поступивших в педагогические учебные заведения | Руководители ОО | Ежегодно: май, август |