



Администрация Комсомольского муниципального района
Хабаровского края
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

02.04.2021 № 573

г. Комсомольск-на-Амуре

Об утверждении муниципальной программы
«Педагогические кадры Комсомольского
муниципального района на 2021-2023 годы»

С целью обеспечения системы образования района высококвалифицированными педагогическими кадрами, позволяющими выполнять условия инновационного развития муниципальной системы образования Комсомольского муниципального района, формирования конкурентоспособного руководящего, педагогического корпуса
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить муниципальную программу «Педагогические кадры Комсомольского муниципального района» (приложение).
2. Разместить Программу на официальном сайте управления образования администрации Комсомольского муниципального района.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на Синецкую И.А., главного специалиста по кадровой работе и аттестации

И.о. начальника
управления образования

Е.Г. Опарина

ПАСПОРТ
муниципальной программы «Педагогические кадры Комсомольского
муниципального района на 2021-2023 годы»

| | |
|--|---|
| Ответственный исполнитель программы | Управление образования Комсомольского муниципального района Хабаровского края |
| Соисполнители программы | Образовательные учреждения |
| Нормативное основание для разработки Программы | -Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2021 года; - Программа социально-экономического развития РФ до 2025 года; - Государственная программа Российской Федерации "Развитие образования" - Национальный проект «Образование» - Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования; - Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования; -Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования; - Профессиональный стандарт «Педагог» |
| Цели программы | Обеспечение системы образования района высококвалифицированными педагогическими кадрами, позволяющими выполнять условия инновационного развития муниципальной системы образования Комсомольского муниципального района. Формирование конкурентоспособного руководящего, педагогического корпуса способного решать общие педагогические задачи. Формирование кадрового резерва руководящих работников. |
| Задачи программы | 1.Внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования (дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров; |

| | |
|--|---|
| | <p>2.Повышение уровня профессионального мастерства работающих педагогов. Создание условий для результативной работы в инновационном режиме и в условиях Федеральных образовательных стандартов.</p> <p>5.Усиление профориентационной работы с выпускниками школ по педагогической направленности. Создание «Педагогических классов»</p> <p>6.Привлечение молодых специалистов в образовательные организации;</p> <p>7.Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в образовательных учреждениях</p> <p>8. Повышение престижа педагогической профессии.</p> <p>9. Создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в системе образования района..</p> |
| Показатели программы | <p>Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> - процент укомплектованности образовательных учреждений педагогическими кадрами; - количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в муниципальной системе образования в течение трех лет; - процент выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, обучавшихся на условиях целевого набора и прибывших в образовательные учреждения города и района; - возрастной уровень педагогических и руководящих кадров; - повышение качества образовательных услуг |
| Этапы и сроки реализации программы | 2021-2023 |
| Ожидаемый результат реализации программы | <p>Создание условий для увеличения притока и закрепления молодых специалистов в муниципальных образовательных учреждениях района, в том числе – обучавшихся на условиях целевого набора.</p> <p>Создание эффективной системы информирования общественности о состоянии и результатах районной системы образования и положительном опыте работы лучших педагогов.</p> <p>Создание эффективной системы поддержки молодых специалистов, механизмов обновления и омоложения кадрового состава 100% обеспечение образовательных учреждений педагогическими кадрами.</p> |

| |
|---|
| Уменьшение количества педагогов, работающих не по профилю имеющегося образования. |
|---|

2. Характеристика текущего состояния, основные показатели, основные проблемы соответствующей сферы социально-экономического развития Комсомольского муниципального района

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы является обеспечение образовательных учреждений квалифицированными кадрами.

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

Характеристика качественного состава педагогических кадров образовательных учреждений.

Кадровое обеспечение и качественный состав общеобразовательных учреждений.

Всего сотрудников в отрасли «Образование» в Комсомольском муниципальном районе – 1156 человек (2019 – 1186 чел.), в том числе педагогических работников – 492 (2019 - 494 чел.), в т.ч. в школах – 373, ДОУ - 104, в учреждениях дополнительного образования – 15.

Число педагогических работников с высшим образованием составляет – 96,6% (2019 – 96,3 %). В том числе в общеобразовательных учреждениях – 368 человека (98,7%), в дошкольных образовательных учреждениях – 97 чел. (91,8%), в учреждениях дополнительного образования 15 человек (100%).

Продолжают обучаться в учебных заведениях высшего профессионального образования по заочной форме 14 человек (7 – ДОУ, 7 – школы).

100% руководителей учреждений системы образования имеют высшее образование.

В 2020 году аттестовано на высшую и первую квалификационную категорию 65 педагогических работников.

Всего аттестовано в учреждениях системы образования района на высшую и первую квалификационную категорию 215 человек (43,6%), в том числе на высшую категорию 87 человек (17,6%), на первую категорию 128 человек (26,0%).

Педагогов в общеобразовательных учреждениях, имеющих высшую и первую квалификационную категорию составило 47,1% педагогов (176 человек), в том числе высшая категория 72 человека (19,3%), первая категория 104 человека (27,9%).

Педагогов в дошкольных образовательных учреждениях, имеющих высшую и первую квалификационную категорию составило 47,9% (35 чел.), в том числе высшая категория 11 чел. (15,1%), первая категория 24 чел. (32,8%).

Педагогов в учреждениях дополнительного образования, имеющих высшую категорию составило 26,6% (4 человека).

В настоящее время документ о курсовой подготовке имеют 100 % руководящих и 100% педагогических работников.

Диплом о профессиональной переподготовке по специальности «Менеджмент в образовании» имеют 100% руководителей.

Педагогические работники в возрасте до 35 лет в образовательных учреждениях составляют 26,2% (129 чел.). Из них в школах – 26,8% (100 чел.), в дошкольных учреждениях – 24,0% (25 чел.), в учреждениях дополнительного образования – 26,6% (4 чел.).

В 2020 году проведена работа по комплектованию кадрами образовательных учреждений, испытывающих кадровую потребность. Заключено 17 договоров на трудоустройство в образовательные учреждения района молодых специалистов, выпускников педагогических учебных заведений. В общеобразовательные учреждения трудоустроено 14 молодых специалистов, в дошкольные учреждения – 2 молодых специалиста, в учреждения дополнительного образования – 1 молодой специалист.

На 01 сентября 2020 г. в общеобразовательных школах за счёт прибытия молодых специалистов, специалистов по программе сберегательного капитала закрыты все вакансии:

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

2. Цели и задачи муниципальной программы, прогноз развития соответствующей сферы социально-экономического развития Комсомольского муниципального района, прогноз конечных результатов муниципальной программы, характеризующих целевое состояние (изменение состояния) уровня и качества жизни населения, социальной сферы, экономики в соответствующей сфере.

Приоритетами и целью районной муниципальной программы «Педагогические кадры муниципального образования Комсомольского муниципального района на 2021-2023 годы» является обеспечение системы образования района высококвалифицированными педагогическими кадрами позволяющими выполнять условия инновационного развития муниципальной системы образования.

Основными задачами Программы являются:

- привлечение и закрепление молодых специалистов в образовательных учреждениях;
- повышение престижа педагогической профессии;
- создание условий для внедрения эффективной системы наставничества, консультирования, системы сопровождения поддержки молодых специалистов в системе образования района;
- создание условий для повышения квалификации руководящих и педагогических работников;
- создание условий для повышения методических и предметных компетенций педагогов;

- оказание содействия в обеспечении служебным жильём молодых специалистов.

- создание условий для увеличения притока и закрепления молодых специалистов в муниципальных образовательных учреждениях района, в том числе – обучавшихся на условиях целевого набора, по программе образовательного кредита.

- 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 муниципальной программы

Основным этапом реализации Программы должен стать трёхлетний период с 2021-2023 годы.

**4. Перечень основных мероприятий муниципальной программы
с указанием сроков их реализации и ожидаемых результатов**

| № п/п | Основные мероприятия | Ответственный исполнитель, соисполнитель, участник | Срок реализации | Непосредственный результат реализации основного мероприятия (краткое описание) | Последствия нереализации основного мероприятия |
|-------|--|---|-----------------|--|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Обеспечение координации работы по обновлению профессиональных кадров муниципальной системы образования | | | | |
| 1.1. | Разработка и оформление нормативных документов по работе с кадрами: - план работы с молодыми специалистами - положение о Совете молодых специалистах - положения о конкурсах профессионального мастерства - положение об аттестации руководящих работников | Управление образования, образовательные организации | Ежегодно | Наличие нормативно-правовой базы регламентирующей деятельность образовательных организаций по кадрам | Отсутствие нормативно правовой базы регламентирующей деятельность образовательных организаций по кадрам |
| 1.2. | Проведение анализа качества муниципальной системы образования по отчёту ОО-1, ОО-2, 85-К | Управление образования, образовательные организации | Ежегодно | Наличие анализа качества муниципальной системы | Отсутствие анализа качества муниципальной системы |

| | | | | образование | образование |
|------|---|---|-----------|---|--|
| 1.3. | Формирование базы данных по вакансиям | Управление образования, образовательные организации | Постоянно | Сформированная база вакансий педагогических работников | Отсутствие резерва педагогических и руководящих работников |
| 1.4. | Формирование базы данных педагогических и руководящих кадров | Управление образования, образовательные организации | Ежегодно | Сформированная база данных педагогических и руководящих работников | Отсутствие данных о состоянии педагогического и руководящего состава образовательных организаций |
| 1.5. | Организация целевого направления в ВУЗы педагогического профиля выпускников образовательных организаций района, в том числе педагогических работников на заочные отделения ВУЗов | Управление образования, образовательные организации | Ежегодно | Привлечение и закрепление специалистов в образовательных организациях | Недостаточный приток и закрепление молодых специалистов в образовательные организации района |
| 1.6. | Обеспечение координации работы по сопровождению выпускников, поступивших в учреждения среднего и высшего профессионального педагогического образования, на протяжении всего периода получения ими | Управление образования, образовательные организации | Постоянно | Привлечение и закрепление молодых специалистов в образовательных организациях | Недостаточный приток и закрепление молодых специалистов в образовательные организации |

| | | | | | | |
|------|---|---|----------------|---|--|--|
| | профессионального образования | | | | | |
| 1.7. | Создание системы сопровождения молодых специалистов (Совета молодых педагогов, семинаров, круглых столов, встреч молодых специалистов с руководителями образования, ветеранами педагогического труда) | Управление образования, образовательные организации | 2020-2022 годы | Привлечение и закрепление молодых специалистов в образовательных организациях | Недостаточный приток и закрепление молодых специалистов в образовательные организации района | |
| 1.8. | Разработка нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность наставников молодых педагогов в образовательных организациях района | Управление образования, образовательные организации | Ежегодно | Привлечение и закрепление молодых специалистов в образовательных организациях | Недостаточный приток и закрепление молодых специалистов в образовательные организации района | |
| 2. | Повышение профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников | | | | | |
| 2.1. | Координация работы и организация проведения аттестации руководящих кадров | Управление образования, образовательные организации | Ежегодно | Повышение профессионализма педагогических работников | Низкий уровень качества образовательных услуг | |
| 2.2. | Организация и проведение тематических конференций, семинаров, профессиональных конкурсов педагогических работников | Управление образования, образовательные организации | 2021-2023 г. | Повышение качества образовательных услуг, престижа профессии | Низкий уровень качества образовательных услуг | |

| | | | | | | |
|------|--|---|----------------|--|---|--|
| | | | | | «Учитель», профессионализма педагогических работников | |
| 2.3. | Организация работы профессиональных сообществ: - районные профессиональные объединения педагогов-предметников. | Управление образования | 2021 – 2023 г. | Повышение качества образовательных услуг | Низкий уровень качества образовательных услуг | |
| 3. | Создание условий для закрепления педагогических кадров в образовательных учреждениях посредством социальной поддержки | | | | | |
| 3.1. | Поощрение на муниципальном уровне педагогов, педагогов-юбиляров из числа работников и ветеранов системы образования | Управление образования, образовательные организации | Ежегодно | Повышение 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, медалисты и т.д.) | Управление образования, образовательные организации | Ежегодно | Повышение престижа профессии «Учитель» | Низкий уровень престижа профессии «Учитель» | |
| 3.3. | Предоставление жилья | Управление образования, | 2021- | Привлечение и | Наличие острой | |

| | | | | | |
|--|--|-----------------------------|---------|---|---|
| | специалистам, прибывшим в учреждения образования | образовательные организации | 2023 г. | закрепление специалистов в образовательных организациях | кадровой потребности в образовательных организациях |
|--|--|-----------------------------|---------|---|---|

5. Основные меры правового регулирования в соответствующей сфере, направленные на достижение целей и задач муниципальной программы.

Реализация программы и основного мероприятия муниципальной программы осуществляется в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации».

6. Перечень и краткое описание подпрограмм, включенных в муниципальную программу

В муниципальную программу не включены подпрограммы.

7. Перечень показателей результативности и эффективности муниципальной программы

| № п/п | Наименование показателя (индикатора) | Единица измерения | Источник информации | Значение показателя (индикатора) | | |
|-------|---|-------------------|---|----------------------------------|------|------|
| | | | | 2021 | 2022 | 2023 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Обеспечение координации работы по обновлению профессиональных кадров муниципальной системы образования | | | | | |
| 1.2. | Процент текущей численности кадров | процент | Данные годового отчёта, данные образовательных учреждений, ОО-1, 85-К | 10 | 10 | 10 |
| 2. | Повышение профессионализма педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования района | | | | | |
| 2.1. | Удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей общеобразовательных учреждений | процент | Данные годового отчёта, статистические данные формы ОО-1, 85-К, ДО | 23 | 23 | 23 |
| 2.1. | Количество работников, включенных в кадровый резерв | процент | Данные годового отчёта, статистические данные формы ОО-1, 85-К, ДО | 5 | 5 | 5 |
| 3. | Создание условий для закрепления педагогических кадров в образовательных учреждениях посредством новых механизмов финансирования - экономического стимулирования и социальной поддержки | | | | | |
| 3.1. | Количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в муниципальной системе образования в течение 3-х лет | единица | Данные годового отчёта | 10 | 10 | 10 |

| | | | | | | | | | |
|-----|--|-----------|------------------------|-----|-----|-----|--|--|--|
| 3.2 | Процент выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, обучавшихся на условиях целевого набора и прибывших в образовательные учреждения района | процентов | Данные годового отчёта | 100 | 100 | 100 | | | |
|-----|--|-----------|------------------------|-----|-----|-----|--|--|--|

8. Ресурсное обеспечение муниципальной программы

9. Анализ рисков реализации муниципальной программы и описание мер по управлению рисками с целью их влияния на достижение целей муниципальной программы.

В качестве рисков реализации муниципальной программы можно отметить следующие:

- увеличение численности руководящих и педагогических работников пенсионного и предпенсионного возраста;
- низкая мотивация участников образовательного процесса в повышении качества образования.