

АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЗАКАМЕНСКИЙ
РАЙОН»
РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЗАКАМЕНСКОЕ
РАЙОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ»
(МКУ «Закаменское РУО»)



БУРЯД РЕСПУБЛИКЫН
«ЗАХААМИНАЙ АЙМАГ» ГЭХЭН
НЮТАГАЙ ЗАСАГАЙ
БАЙГУУЛАМЖЫН ЗАХИРГААН
«ЗАХААМИНАЙ АЙМАГ АЙ
БОЛБОС ОРОЛОЙХУТЭЛБЭРИ» ГЭХЭН
НЮТАГАЙ ЗАСАГАЙ ХАНГАЙ ЭМХИ
ЗУРГААН

П Р И К А З

01.04 2024г..

№ 24

г. Закаменск

Об утверждении Программы по устранению дефицита педагогических кадров в общеобразовательных организациях

С целью обеспечения образовательных организаций Закаменского района квалифицированными кадрами, способными решать задачи модернизации образования, 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 «Устранение дефицита педагогических кадров в общеобразовательных организациях МО «Закаменский район» на 2024 – 2026 г (Приложение 1).

2. Рекомендовать общеобразовательным организациям руководствоваться настоящим положением в работе по обеспечению профессионального развития педагогических работников.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник муниципального казенного учреждения
«Закаменское районное управление образования» Будаев Б.И.



Раздел I. Паспорт программы

Наименование программы	Программа «Устранение дефицита педагогических кадров в общеобразовательных организациях МО «Закаменский район» на 2024 – 2026 годы (далее Программа)
Ответственный исполнитель	МКУ «Закаменское РУО» (далее РУО)
Соисполнители программы	Образовательные организации МО «Закаменский район»
Цель программы	Создание условий и инновационных механизмов развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников МО «Закаменский район».
Целевые индикаторы и показатели	- Доля вакантных должностей по педагогическим специальностям - Количество дополнительных профессиональных программ, освоивших педагогическими работниками - Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы - Количество педагогических работников, охваченных региональными и муниципальными сетевыми объединениями - Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов - Доля педагогических работников, для которых были разработаны индивидуальные образовательные маршруты
Сроки реализации программы	2024-2026 годы
Объемы и источники финансирования	-В рамках реализации муниципальной программы «Развитие системы образования Закаменского района» -Внебюджетные средств
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	1.Повышение качества образования в общеобразовательных организациях Закаменского района. 2. Обеспечение профессионального развития педагогических работников, совершенствование их профессиональных компетенций с учетом выявленных профессиональных дефицитов

**Программа «Устранение дефицита педагогических кадров в
общеобразовательных организациях МО «Закаменский район»
на 2024 – 2026 годы**

I. Общие положения

Актуальность совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования. Поддержка педагога, способного решать задачи национальной образовательной политики, становится возможной только в ситуации построения единой системы профессионального развития и сопровождения учителя.

Кадровое обеспечение и качественный состав педагогических и руководящих работников образовательных организаций в 2023-2024 учебном году составляет 361 педагогических работника, из них 318 женщин и 43 мужчин; 50 руководителей, из них 41 женщина. Из 361 педагогического работника – 27 педагогических работников находятся в возрасте до 35 лет.

Целевыми ориентирами программы являются:

а) Создание условий для выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и обеспечение построения индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников. Создание индивидуальной траектории развития на основании выявленных профессиональных дефицитов является стратегическим приоритетом в муниципальной политике дополнительного профессионального образования.

б) Организация совершенствования предметных компетенций педагогических работников. Обеспечение конкурентоспособности российского образования невозможно без повышения качества предметной подготовки обучающихся. Следовательно, работа по совершенствованию предметной компетенции педагогов становится целью в системе управления качеством образования.

в) Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, в том числе с использованием цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников. В условиях нарастающего дефицита педагогических кадров в системе образования региона, важнейшую роль приобретает реализация мероприятий по осуществлению подготовки и профессиональной переподготовки по новым педагогическим направлениям обучения. Особенностью сети общеобразовательных организаций Закаменского района является расположение большей части школ в сельской местности (около 85%), из которых все имеют статус малокомплектной. Для указанной категории школ имеет особую ценность наличие в штате педагогических работников, имеющих широкий арсенал педагогических квалификаций. Использование

цифровой образовательной среды в сфере дополнительного профессионального образования обеспечивает высокий уровень доступности для прохождения образовательных программ.

г) Вовлечение педагогов в экспертную деятельность и формирование районного методического актива. Ключевым направлением совершенствования работы по научно-методическому сопровождению педагогических работников сегодня становится методическая поддержка и помощь, максимально приближенные к потребностям каждого педагога, обеспечивающие им доступ к современным методикам, технологиям, средствам и инструментам обучения и воспитания. Одним из главных ресурсов для оказания такой помощи всегда были методисты. В связи с этим, особую актуальность приобретает работа ЦНППМ РБ ГАУ ДПО РБ «БРИОП» по формированию методического актива региональных методистов (тьюторов), которые оказывают адресную методическую поддержку, консультирование и сопровождение педагогических работников и управленческих кадров, а также являются приоритетными экспертами, привлекаемые к реализации различных проектов в сфере образования.

д) Реализация мер по профилактике профессионального выгорания педагогов. Педагоги наряду с медицинскими работниками и работниками уголовноисправительной сферы входят в группу риска по развитию синдрома эмоционального выгорания. Более того, у 60% педагогов со стажем больше 20 лет этот синдром уже сформирован. Обеспечение профилактических мер для предотвращения профессионального выгорания становится актуальной задачей руководителей образовательных организаций. Важно создать благоприятные условия для работы педагогов, обеспечить наличие современных справочных, учебных и методических материалов и пособий, техники, компьютеров. Учебные помещения должны соответствовать санитарно-гигиеническим нормам по уровню освещенности, температуры. Кроме того, у педагогов должна быть возможность для принятия пищи и отдыха во время перерыва в трудовой деятельности. Создание условий для профессионального роста, четкое распределение должностных обязанностей, организация здоровых взаимоотношений в педагогических коллективах являются залогом психологического благополучия педагогических работников и основой для эффективной организации образовательной деятельности.

е) Внедрение целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций, а также реализация иных мер по поддержке молодых педагогов. Одной из ключевых мер профессиональной поддержки является наставничество. Ключевой задачей муниципалитета с 2022 года становится внедрение целевой модели наставничества для педагогов в рамках концепции формирования единого профессионального поля развития учителя.

з) Организация сетевого взаимодействия педагогических работников на региональном и муниципальном уровнях. Организация обмена опытом и лучшими педагогическими практиками посредством организации сетевого

взаимодействия педагогов на региональном и муниципальном уровнях является одним из основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации.

и) Создание условий для организации методической (научно-методической) работы в муниципалитете, в том числе по поддержке методических объединений педагогических работников и управленческих кадров, с учетом анализа состояния и результатов деятельности. Одним из приоритетов развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Закаменского района является изучение состояния и результатов деятельности методических объединений для принятия управленческих решений и повышения качества образования. Стартовый анализ ситуации показал, что создано 11 районных методических объединений по приоритетным направлениям профессионального объединения педагогов. В связи с этим, работа по созданию условий для организации методической (научно-методической) работы по поддержке методических объединений педагогических работников и управленческих кадров, с учетом анализа состояния и результатов деятельности должна стать одним из главных направлений деятельности муниципальной систем образования.

к) Создание условий для развития кадрового потенциала, выявления и устранения кадровых потребностей в образовательных организациях района. В системе образования МО «Закаменский район» работают около 347 педагогических работников. Наиболее эффективной мерой для решения проблемы кадрового обеспечения образовательных организаций является привлечение для работы в школе молодых специалистов. Создание условий для развития кадрового потенциала, выявление и устранение кадровых потребностей в образовательных организациях региона становится целевым ориентиром кадровой политики в сфере образования в районе.

II. Критерии и показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников выстраивается по следующим критериям:

совершенствование профессионального мастерства педагогических работников;

развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;

кадровое обеспечение образовательных организаций.

Мониторинг проводится в соответствии с критериями по перечню показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, представленных в приложении 1.

III. Дорожная карта программы по устранению дефицита педагогических кадров в образовательных организациях

Мероприятия	Сроки	Ответственные
Проведение ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах в разрезе школ	Май	МКУ «Закаменское РУО»
Реализация мероприятий по организации переподготовки лиц с непедагогическим образованием	Сентябрь - май	МКУ «Закаменское РУО»
Организация работы с выпускниками школы, обучающимися в педагогических ВУЗах/ СПО: — осуществление сопровождения студента со стороны школы на протяжении срока обучения; — заключение соглашений с учебными заведениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника	Март-апрель	Руководители ОО
Организация прохождения студентами педагогических практик по месту их будущего трудоустройства или по месту окончания школы (с целью повышения практической ориентированности)	2 полугодие	Руководители ОО
Посещение ярмарок вакансий БГУ, БРПК	2 полугодие	Руководители ОО
Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов за наставниками.	Сентябрь-октябрь	Руководители ОО
Организация участия молодых учителей в работе муниципальных, школьных методических объединений.	постоянно	Руководители ОО
Создание условий для участия в муниципальных конкурсах профессионального мастерства для молодых учителей	постоянно	МКУ «Закаменское РУО»
Создание правовых и организационных условий для закрепления педагогических кадров в образовательном учреждении.	постоянно	МКУ «Закаменское РУО»
Создание условий для повышения квалификации и переподготовки педагогических работников.	постоянно	МКУ «Закаменское РУО»

IV. Ожидаемые результаты и эффекты реализации Программы

1. Повышение качества образования в общеобразовательных организациях Закаменского района.
2. Обеспечение профессионального развития педагогических работников, совершенствование их профессиональных компетенций с учетом выявленных профессиональных дефицитов.
3. Развитие инструментов проведения мониторинговых исследований и походов к анализу полученных результатов, в том числе использование информационных систем, кластерного подхода, факторного анализа.
4. Контроль исполнения принятых решений и оценка их эффективности.
5. Формирование экспертного сообщества по вопросам управления качеством образования в Закаменского района.

**Перечень показателей системы обеспечения профессионального
развития педагогических работников**

Показатель	Единицы измерения	2024 (факт)	2026 (план)
Количество вакантных должностей по педагогическим специальностям	Ед.	22	10
Количество дополнительных профессиональных программ, освоивших педагогическими работниками в 22-23 уч.г.	Ед.	58	100
Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы	%	70%	100%
Доля педагогических работников, охваченных региональными и муниципальными сетевыми объединениями	%	80%	100%
Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	%	22,1%	40%
Доля педагогических работников, для которых были разработаны индивидуальные образовательные маршруты	%	22,1%	40%