



КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ  
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЯРЦЕВСКИЙ РАЙОН» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

**П Р И К А З**

от 30 декабря 2021 г.

№ 320

Об утверждении программы по кадровому обеспечению муниципальной системы образования Ярцевского района Смоленской области на 2022-25 годы

Во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», на основании приказов Департамента Смоленской области по образованию и науке от 25.06.2021 № 603-ОД «Об утверждении Концепции «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области», от 15.03.2022 № 235-ОД "Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области", в целях определения стратегических направлений и механизмов развития муниципального пространства непрерывного педагогического образования, устранения кадрового дефицита в образовательных организациях муниципалитета за счет своевременного выявления кадровых потребностей, развития кадрового потенциала

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу по кадровому обеспечению муниципальной системы образования Ярцевского района Смоленской области на 2022-25 годы (далее – Программа) (Приложение).
2. Отделу развития образования (Федосова С.П.), районному методическому кабинету (Брайловская И.Н.) Комитета:
  - обеспечить координацию действий по выполнению мероприятий программы;
  - провести работу по нормативно-правовому, организационному и информационному сопровождению мероприятий программы.
3. Руководителям образовательных организаций:
  - обеспечить реализацию мероприятий по кадровому обеспечению образовательных организаций;
  - разработать на уровне образовательной организации программу по устранению дефицита педагогических кадров.
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Председатель Комитета

М.П. Лонгинова

**ПРОГРАММА**  
**по кадровому обеспечению муниципальной системы образования**  
**Ярцевского района Смоленской области на 2022-2025 годы**

1. Паспорт программы

<b>Наименование программы</b>	Программа по кадровому обеспечению муниципальной системы образования Ярцевского района Смоленской области на 2022-2025 годы
<b>Исполнитель программы</b>	Комитет по образованию и молодежной политике Администрации муниципального образования «Ярцевский район» Смоленской области
<b>Участники программы</b>	Образовательные организации Ярцевского района Смоленской области
<b>Цель программы</b>	Разработать и реализовать комплекс мер, направленный на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях Ярцевского района за счет своевременного выявления кадровых потребностей в образовательных организациях, развития кадрового потенциала, осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, привлечения и закрепления в профессии молодых специалистов, реализации программ наставничества педагогических работников.
<b>Задачи программы</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Обеспечить развитие кадрового потенциала в образовательных организациях, включающего выявление кадровых потребностей и методическую поддержку педагогов для устранения кадрового дефицита.</li><li>2. Осуществлять профессиональную переподготовку по приоритетным образовательным программам педагогической направленности как условие развития кадрового потенциала муниципалитета.</li><li>3. Создать муниципальную систему поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничества педагогических работников, включения молодых педагогов в профессиональные объединения и сообщества, другие формы активности.</li></ol>
<b>Сроки реализации программы</b>	2022-2025 годы

<p><b>Показатели программы</b></p>	<p>По задаче 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рост доли образовательных организаций, обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами от общего числа образовательных организаций;</li> <li>- рост доли молодых педагогов (стаж до 5 лет) от общего числа педагогических работников;</li> <li>- снижение доли учителей-совместителей от общего числа педагогических работников;</li> <li>- рост доли педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов от общей численности педагогических работников;</li> <li>- рост доли педагогических работников с высшей квалификационной категорией от общего числа педагогических работников;</li> <li>- рост доли управленческих команд ОО, повысивших квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования от общего числа управленческих команд ОО;</li> <li>- рост доли педагогических работников, включенных в профессиональные сообщества, в том числе сетевые, от общего числа педагогических работников;</li> <li>- рост количества педагогических сообществ и объединений.</li> </ul> <p>По задаче 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рост доли педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки педагогической направленности с присвоением новой квалификации, от общего числа педагогических работников.</li> </ul> <p>По задаче 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- рост доли молодых педагогов, охваченных мероприятиями системы поддержки от общего числа молодых педагогов;</li> <li>- рост доли педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников, от общего числа педагогических работников;</li> <li>- рост доли педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества, в качестве наставляемых, от общего числа педагогических работников;</li> <li>- рост доли молодых специалистов, сопровождаемых педагогами, входящими в методический актив района;</li> <li>- рост доли ОО, реализующих программы наставничества, от общего числа ОО района;</li> <li>- рост доли молодых педагогов, вовлеченных в общественно-профессиональные организации и объединения, от общего числа молодых педагогов.</li> </ul>
------------------------------------	--

<p><b>Ожидаемые результаты реализации программы</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, - 80%;</li> <li>- доля педагогических работников, имеющих педагогическую нагрузку более 36 часов – 3%;</li> <li>- обеспеченность педагогическими работниками образовательных организаций – 95%;</li> <li>- доля учителей-совместителей – 5%;</li> <li>- доля учителей, имеющих высшую квалификационную категорию – 55%;</li> <li>- доля педагогов, включенных в педагогические сообщества и объединения, в том числе сетевые – 85%;</li> <li>- доля молодых педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа молодых педагогов – 100%;</li> <li>- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках поддержки молодых педагогов, от общего количества молодых педагогов – 100%;</li> <li>- доля образовательных организаций, реализующих муниципальную целевую модель наставничества педагогических работников – 100%;</li> <li>- доля педагогов, прошедших переподготовку по программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки – 75%.</li> </ul>
---	--

## 2. Актуальность разработки программы.

Развитие педагогического потенциала, повышение социального статуса воспитателей и учителей – стратегические задачи российской системы образования. Огромную роль в повышении качества образования играет обеспечение системы образования квалифицированными кадрами.

Система образования Ярцевского района представлена 18 общеобразовательными организациями, 13 дошкольными образовательными организациями и 2 учреждениями дополнительного образования детей.

В образовательных организациях Ярцевского района по состоянию на 20.09.2021 работают 640 педагогических работников, включая управленческие кадры, из них:

- в школах – 401 человек;
- в детских садах – 196 человек;
- в учреждениях дополнительного образования - 43 человека.

Анализ кадрового обеспечения характеризуется уменьшением количества молодых педагогов и увеличением числа «возрастных» педагогов. Молодых специалистов (стаж работы до 5 лет) в ОО Ярцевского района всего 22 человека, что составляет 3,4% от общего числа педагогических работников. Тогда как педагогов пенсионного возраста 229 человек, или 35,8%, что практически в 10 раз больше, чем молодых педагогов. В образовательные организации района в 2021 году устроились на работу 6 молодых специалистов.

Доля образовательных организаций района, обеспеченных педагогическими кадрами, составляет 79%, частично обеспеченных – 21%, из них школ 6 (33% от общего числа школ района) и детских садов – 1 (7,7%). Учреждения дополнительного образования детей полностью обеспечены педагогическими кадрами.

Доля образовательных организаций, обеспеченных руководящими кадрами, составила 94,4%.

Администрацией Ярцевского района, Комитетом по образованию и молодежной политике ведется системная работа по привлечению педагогов в образовательные организации района. Это информирование общественности и создание условий для участия в программе «Земский учитель». Но, к сожалению, пока участников данной программы в образовательных организациях района, нет.

По договорам по целевому обучению в ФГБОУ ВО «Смоленский государственный университет» обучаются 3 человека.

Молодым специалистам установлены компенсационные выплаты из средств муниципального бюджета: ежемесячно осуществляется доплата в размере 3 тысяч рублей и 4 тысячи рублей педагогам, окончившим высшее или среднее профессиональное учебное заведение с отличием.

Несмотря на меры, предпринимаемые муниципалитетом, с каждым годом обостряется проблема кадров в системе образования района. Средняя нагрузка учителя составляет 26,5 часов. 17 педагогов района (4,2%) имеют нагрузку свыше 36 часов в неделю. Сложно говорить о повышении качества образования, если учитель ведет 7-8 уроков в день.

На конец 2020-21 учебного года в 6 образовательных организациях имелись 11 вакансий педагогических работников. Не хватает учителей (по убыванию) иностранных языков, математики, физики, начальных классов, педагогов-психологов, социальных педагогов, истории. Исполнение учебного плана происходит за счет перераспределения нагрузки на действующих учителей, что влечет за собой значительный «перегруз» работающих педагогов, их профессиональному «выгоранию», не может не отразиться на качестве образования.

Квалификационный ценз педагогов остается достаточно стабильным. Количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, составляет 43,7%.

Новый взгляд на систему повышения квалификации педагогов ставит национальный проект «Образование». Современный педагог имеет возможность повысить свою компетентность в режиме реального времени и постоянно, а не от курсов к курсам, и в соответствии со своими профессиональными дефицитами. Необходимо отметить, что педагоги стали проходить курсовую подготовку чаще, чем 1 раз в 3 года, но все-равно все еще сохраняется тенденция прохождения повышения квалификации не потому, что необходимо повысить какие-либо нужные компетенции, а потому, что пришло время аттестации. Отсутствие адресной востребованности в повышении профессиональных компетенций также сказывается на снижении качества образования. Создание в Смоленской области в марте 2021 года Центра непрерывного повышения профессионального мастерства должно изменить ситуацию, предоставив возможность каждому педагогу получить квалифицированную адресную помощь и поддержку, повысить свое

профессиональное мастерство в рамках индивидуальных образовательных траекторий на основе выявленных профессиональных дефицитов и затруднений.

Большую роль в реализации непрерывного повышения профессионального мастерства, повышения социального статуса педагога, решению задач национального проекта «Образования» играет модель методического пространства муниципальной системы образования, основанная на сетевом взаимодействии образовательных организаций. Сетевое взаимодействие образовательных организаций способствует развитию мобильности в сфере образования, совершенствованию информационного обмена и распространению эффективных решений (материально-технических, кадровых, научно-методических и др.) и эффективных педагогических практик.

Центром методической работы в образовательных округах являлись школа-ресурсный центр как опорная методическая площадка МБОУ «Школа-гимназия», базовые школы (МБОУ «Ярцевская СШ № 1» и МБОУ СШ № 10) и базовые детские сады (МБДОУ д/с № 9 и МБДОУ д/с № 14).

Школой-ресурсным центром, опорной методической площадкой в муниципальном образовании «Ярцевский район» с 2013 года является МБОУ «Школа-гимназия». Школа-ресурсный центр осуществляет информационную и научно-методическую поддержку реализации приоритетных направлений развития образовательной системы на уровне муниципального образования и решает следующие задачи:

- внедрение инновационных технологий в управление и образовательный процесс;
- информирование и консультирование педагогических и руководящих работников школ района;
- организация совместно с муниципальной методической службой, ГАУ ДПО СОИРО, ЦНППМ мероприятий по повышению квалификации педагогических и руководящих работников района;
- информационная и научно-методическая поддержка учебно-исследовательской и проектной деятельности школьников;
- организация обучения школьников с использованием ДОТ, расширение доступа к электронным ресурсам всех потенциальных потребителей.

Особое внимание уделяется в районе развитию института наставничества, совершенствование работы с молодыми специалистами. Опорной муниципальной методической площадкой по работе с молодыми педагогами является МБОУ «Ярцевская СШ № 1», которая является инновационной площадкой муниципального уровня по теме: «Сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей через систему наставничества». Ежегодно в рамках работы площадки проводятся мастер-классы педагогов-наставников и молодых педагогов, представляются творческие педагогические дуэты (педагог-наставник – молодой педагог), работает методическая лаборатория молодых учителей «У меня это хорошо получается...». Результатом работы становится победа молодых педагогов Ярцевского района в конкурсах и мероприятиях областного уровня. Ежегодно педагоги района становятся победителями и лауреатами регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагогический дебют».

В рамках образовательных округов ведется активная работа по повышению профессионального мастерства, предпочтение отдается активным формам работы педагогов: временным творческим коллективам учителей по определенным вопросам с выходом на конкретную методическую продукцию, коллективное

профессиональное взаимодействие, направленное на обобщение и распространение позитивного актуального педагогического опыта учителей, учителей - победителей национального проекта, с целью взаимообмена методической продукцией. Для демонстрации методических достижений проводятся дни открытых дверей, окружные семинары и семинары-практикумы, педагогические чтения и педагогические мастерские.

В целом модель сетевой организации методической работы помогает использовать профессиональные возможности и интеллектуальный потенциал педагогов из разных учреждений для взаимного обучения, обмена опытом, различных исследований, развивать компетенции, связанные с формированием способности постоянного самообразования, осуществлять распространение лучшего педагогического и управленческого опыта, повышать готовность учителей к участию в инновационных процессах, устранять профессиональные дефициты и решать проблемы профессионального «выгорания».

Решению задач национального проекта «Образование» способствовали и муниципальные конкурсы, дающие педагогам возможности для профессионального и карьерного роста: «Учитель года», «Воспитатель года». Победители муниципальных конкурсов ежегодно достойно представляют Ярцевский район на региональном уровне. Так, учитель физической культуры МБОУ «Ярцевская СШ № 1» Степченкова Майя Валерьевна стала победителем регионального этапа конкурса «Учитель года -2021» и приняла участие во всероссийском этапе конкурса. Воспитатель детского сада № 14 Лапутина Наталья Алексеевна стала лауреатом областного этапа конкурса «Воспитатель года-2021». Корчагина Елена Анатольевна, педагог дополнительного образования МБУДО «Центр детского творчества» стала победителем регионального этапа конкурса «Сердце отдаю детям» и приняла участие во всероссийском этапе конкурса.

Учитывая важность и значимость кадровой проблемы, основной задачей перед муниципалитетом в 2022 году останется совершенствование кадрового потенциала системы образования района и устранение дефицита педагогических кадров.

### 3. Цель и задачи реализации программы, обоснование и показатели степени их выполнения.

*Цель реализации программы:* разработать и реализовать комплекс мер, направленный на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях Ярцевского района за счет своевременного выявления кадровых потребностей в образовательных организациях, развития кадрового потенциала, осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, привлечения и закрепления в профессии молодых специалистов, реализации программ наставничества педагогических работников.

*Обоснование.* В рамках реализации национального проекта «Образование» главным приоритетом в деятельности по формированию организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала является система мер, связанная с преодолением дефицитов педагогических кадров в образовательных организациях. Способствовать решению этой проблемы признаны принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную

систему учительского роста, которые описывают ключевые меры по повышению уровня обеспеченности систем образования педагогическими кадрами.

В муниципальной системе образования с проблемами кадрового дефицита и развития кадрового потенциала сталкивается более 70% образовательных организаций, и эта тенденция с каждым годом все более усугубляется. При этом существенным риском является отсутствие единой стратегии как на региональном, так и на муниципальном и институциональном уровнях, направленной на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях.

Способствовать решению этой проблемы может комплекс мер, разработанный в рамках реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, включающий цели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях, развитию кадрового потенциала в образовательных организациях, осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников.

*Задачи реализации программы:*

1. Обеспечить развитие кадрового потенциала в образовательных организациях, включающего выявление кадровых потребностей и методическую поддержку педагогов для устранения кадрового дефицита.

В разрезе решения проблемы развития кадрового потенциала в ОО на федеральном уровне при реализации «Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» предусмотрен комплекс мер, который включает повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами региональных систем общего образования, модернизацию системы подготовки педагогических кадров, стимулирование профессионального роста педагогов.

Существующая система развития кадрового потенциала в ОО включает как правило обучение педагогов для формирования кадрового резерва, мероприятия по повышению квалификации и профессиональной переподготовки, обучение управленческих команд, процедуру аттестации педагогических кадров. Необходимо отметить, что только в единичных ОО района разработана стратегия кадровой политики, включающая механизмы поиска кадров, их адаптации, обучения и развития. Еще одной проблемой является формализация кадровой политики, направленная на ликвидацию кадровых дефицитов без учета оптимальности и эффективности использования кадровых ресурсов организации. В сложившейся ситуации необходимой мерой является разработка и реализация единой стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- рост доли образовательных организаций, обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами от общего числа образовательных организаций;
- рост доли молодых педагогов (стаж до 5 лет) от общего числа педагогических работников;
- снижение доли учителей-совместителей от общего числа педагогических работников;
- рост доли педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов от общей численности педагогических работников;



- рост доли педагогических работников с высшей квалификационной категорией от общего числа педагогических работников;
- рост доли управленческих команд ОО, повысивших квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования от общего числа управленческих команд ОО;
- рост доли педагогических работников, включенных в профессиональные сообщества, в том числе сетевые, от общего числа педагогических работников;
- рост количества педагогических сообществ и объединений.

2. Осуществлять профессиональную переподготовку по приоритетным образовательным программам педагогической направленности как условие развития кадрового потенциала муниципалитета.

В региональной системе ДПО программы переподготовки реализуют ГАУ ДПО СОИРО, ФГБОУ ВО «Смоленский государственный университет», ОГБОУ ВО «Смоленский государственный институт искусств», ОГБПОУ «Смоленский педагогический колледж», ФГБОУ ВО «СГУС», СОГБПОУ «Гагаринский многопрофильный колледж». Наличие такого количества организаций, реализующих программы профессиональной переподготовки, актуализирует необходимость не только выявления педагогических работников, которым требуется профессиональная переподготовка по программам педагогической направленности, но и к выработке единых подходов к организации качественного распределения слушателей в соответствии с профилем обучения, максимально учитывающего социально-образовательный контекст профессиональной деятельности педагога.

Степень выполнения задачи измеряется следующим показателем:

- рост доли педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки педагогической направленности с присвоением новой квалификации, от общего числа педагогических работников.

3. Создать муниципальную систему поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничества педагогических работников, включения молодых педагогов в профессиональные объединения и сообщества, другие формы активности.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетным является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование».

Одним из ключевых направлений создания системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников. Одной из целей реализации модели наставничества являются молодые педагоги. В районе доля молодых педагогов составляет на конец 2021 года 6,3% от общего числа педагогических работников, что на 2,9% больше, чем на конец 2020 года.

В настоящее время в районе разработана целевая модель наставничества, работает инновационная муниципальная площадка, являющаяся опорной

методической площадкой для молодых специалистов на базе МБОУ «Ярцевская СШ № 1», реализуются адресные методические мероприятия, молодые педагоги привлекаются к деятельности общественно-профессиональных организаций.

Вместе с тем, наблюдается тенденция, что молодые специалисты неактивно трудоустраиваются в ОО, либо меняют место работы в течение первых двух лет. Изменить ситуацию может внедрение и реализация программ наставничества, направленных на оказание личностной, социальной и профессиональной поддержки молодых специалистов и закрепление их в профессии, а также активное вовлечение молодых педагогов в общественно-профессиональные организации и объединения.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- рост доли молодых педагогов, охваченных мероприятиями системы поддержки от общего числа молодых педагогов;
- рост доли педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников, от общего числа педагогических работников;
- рост доли педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества, в качестве наставляемых, от общего числа педагогических работников;
- рост доли молодых специалистов, сопровождаемых педагогами, входящими в методический актив района;
- рост доли ОО, реализующих программы наставничества, от общего числа ОО района;
- рост доли молодых педагогов, вовлеченных в общественно-профессиональные организации и объединения, от общего числа молодых педагогов.

#### 4. Механизм реализации и мониторинг показателей реализации программы.

Мониторинг проводится муниципальным координатором на основании приказа Комитета по образованию и молодежной политике Администрации муниципального образования «Ярцевский район» Смоленской области в соответствии с приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке. Региональный оператор устанавливает процедуру и сроки проведения мониторинга, разрабатывает необходимый диагностический инструментарий, вносит необходимые коррективы в показатели и методику подсчета.

Источниками информации на уровне муниципалитета являются: образовательная статистика, социологические опросы, отчеты и аналитические справки образовательных организаций, аналитические материалы, подготовленные региональным оператором и др. Метод сбора данных – анализ ответов участников мониторинга. Способ сбора данных – использование Google-формы, Яндекс-формы, бумажные носители и др.

Репрезентативность выборки. При проведении оценочных процедур для расчета показателей используется совокупность всех образовательных организаций Ярцевского района.

## Методика расчета показателей

1. Доля образовательных организаций, обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами.

Показатель рассчитывается как отношение числа педагогических работников, фактически работающих в образовательной организации на отчетную дату к числу штатных единиц педагогических и руководящих кадров согласно штатному расписанию ОО, выраженное в процентах;

2. Доля молодых педагогов (стаж до 5 лет).

Показатель рассчитывается как отношение числа молодых специалистов, фактически работающих в образовательной организации на отчетную дату к числу общего количества педагогов, выраженное в процентах.

3. Доля учителей-совместителей.

Показатель рассчитывается как отношение числа учителей-совместителей (внутренних и внешних), фактически работающих в образовательной организации на отчетную дату к числу общего количества педагогов, выраженное в процентах;

4. Доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов.

Показатель рассчитывается как отношение числа педагогических работников, имеющих нагрузку 2 и более ставки к общему количеству педагогических работников, выраженное в процентах.

5. Доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией.

Показатель рассчитывается как отношение числа педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию к общему количеству педагогических работников, выраженное в процентах.

6. Доля управленческих команд ОО, повысивших квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования.

Показатель рассчитывается как отношение числа управленческих кадров, повысивших квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования, к общему количеству педагогических работников, выраженное в процентах.

7. Доля педагогических работников, включенных в профессиональные сообщества, в том числе сетевые.

Показатель рассчитывается как отношение числа педагогических работников, включенных в профессиональные сообщества, к общему количеству педагогических работников, выраженное в процентах.

8. Доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки педагогической направленности с присвоением новой квалификации.

Показатель рассчитывается как отношение числа педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки педагогической направленности с присвоением новой квалификации, к общему количеству педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки, выраженное в процентах.

9. Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями системы поддержки.

Показатель рассчитывается как отношение числа молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках поддержки молодых специалистов, к общему количеству молодых специалистов, выраженное в процентах.

10. Доля педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников.

Показатель рассчитывается как отношение числа педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников, к общему количеству педагогических работников, выраженное в процентах.

11. Доля ОО, реализующих программы наставничества.

Показатель рассчитывается как отношение числа образовательных организаций, в которых реализуется целевая модель наставничества, к общему количеству образовательных организаций в муниципалитете, выраженное в процентах.

## 5. Проведение анализа результатов Мониторинга и подготовка адресных рекомендаций по результатам анализа

Анализ результатов включает:

- обобщение полученных данных – анализ результатов, предполагающий рассчитанные актуальные значения показателей, описание тенденций, закономерностей и т.д.;
- использование контекстных данных – анализ связей полученных результатов мониторинга и значений показателей с различными параметрами;
- интерпретация результатов и выводы в разрезе показателей – описание выявленных проблем, дефицитов, оценка выявленных тенденций и закономерностей (негативные/позитивные, возможность учета в управленческой деятельности), а также логически вытекающие из них выводы.

Анализ результатов мониторинга оформляется в виде аналитической справки или аналитического отчета. Составной частью аналитической справки являются рекомендации, которые предполагают адресность относительно выявленной проблемы и включают:

- описание выявленных по результатам анализа мониторинга проблем, дефицитов, тенденций, закономерностей, связей, оценки и выводы;
- указание конкретных мер, мероприятий, управленческих решений, потенциально способных решить проблемы, снизить дефициты, преодолеть негативные тенденции или поддержать позитивные.

Результаты проведенного анализа в течение 30 дней после сбора массива данных обрабатываются и заслушиваются на Совете по образованию, совещаниях директоров и заместителей директоров, районном методическом совете, в письменном виде доводятся до сведения руководителей ОО. Комитет по образованию и молодежной политике, руководители ОО используют результаты анализа для принятия управленческих решений и проектированию мер по их реализации.

## 6. План мероприятий программы

№	Наименование мероприятия	Координатор, исполнитель	Срок исполнения	Ожидаемые результаты
Задача 1: Обеспечить развитие кадрового потенциала в образовательных организациях, включающего выявление кадровых потребностей и методическую поддержку педагогов для устранения кадрового дефицита				
1.1	Сбор и систематизация статистических данных, а также анализ данных о кадровом обеспечении педагогическими работниками образовательных организаций Ярцевского района	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	Ежегодно сентябрь, январь	Прогнозирование текущей и перспективной потребности в кадрах в соответствии с собранными данными
1.2	Сбор и систематизация статистических данных, а также анализ данных о кадровом обеспечении руководящими работниками образовательных организаций Ярцевского района	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	Ежегодно сентябрь, январь	Прогнозирование текущей и перспективной потребности в кадрах в соответствии с собранными данными
1.3.	Проведение мониторинга развития кадрового потенциала в образовательных организациях Ярцевского района	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	Ежегодно по срокам, установленным региональным оператором	Формирование банка информации по кадровой потребности, развитию кадрового потенциала в муниципальной системе образования
1.4.	Формирование перечня наиболее востребованных должностей педагогических работников ОО, в том числе в разрезе учебных предметов (предметных областей)	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	Ежегодно сентябрь, январь	Формирование и анализ вакансий с целью дальнейшего привлечения специалистов
1.5	Организация участия выпускников школ, желающих обучаться на педагогических специальностях, по целевому направлению от муниципального образования «Ярцевский район»	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	В течение всего периода реализации программы	Устранение кадрового дефицита в системе образования муниципалитета
1.6	Формирование прогноза потребности в подготовке педагогических кадров по	Комитет по образованию и	Ежегодно сентябрь, январь	Устранение кадрового дефицита в системе образования

	образовательным программам высшего образования и среднего профессионального образования	молодежной политике, ОО		муниципалитета
1.7	Набор кандидатов для целевого обучения по педагогическим направлениям и специальностям с последующим трудоустройством	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	Ежегодно, май	Увеличение числа молодых специалистов в образовательных организациях Ярцевского района
1.8	Создание раздела о кадровой потребности образовательных организаций Ярцевского района на сайте Комитета по образованию и молодежной политике	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	2022-2025	Создание возможностей и гарантий трудоустройства выпускников по специальности
1.9.	Участие в программе «Земский учитель»	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	2022-2025	Устранение кадрового дефицита в системе образования муниципалитета
1.10	Рассмотрение вопроса о кадровой обеспеченности и развитию кадрового потенциала на заседаниях Совета по образованию	Комитет по образованию и молодежной политике	Ежегодно, май	Устранение кадрового дефицита в системе образования муниципалитета
1.11	Разработка и реализация проектов по поддержке педагогических работников	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	2022-2025	Устранение кадрового дефицита в системе образования муниципалитета, методическая поддержка и сопровождение педагогических работников
1.12	Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства с целью повышения статуса и социальной поддержки педагогических работников и управленческих кадров	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	2022-2025	Выявление талантливых педагогов, создание среды профессионального роста, повышение статуса профессии, распространение лучших образцов педагогического и управленческого опыта, профориентация на педагогическую

				профессию
1.13	Реализация мероприятий муниципального проекта «Современная школа» в рамках национального проекта «Образование»	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	2022-2025	Повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников
1.14	Реализация Комплекса мер («Дорожной карты») по повышению профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Ярцевского района в рамках реализации Региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	2022-2025	Повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников, совершенствование форм и моделей профессионального роста педагогических и руководящих кадров
Задача 2: Осуществлять профессиональную переподготовку по приоритетным образовательным программам педагогической направленности как условие развития кадрового потенциала муниципалитета				
2.1	Выявление и направление на обучение педагогических работников, которым требуется профессиональная переподготовка по программам педагогической направленности	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	2022-2025	Устранение кадрового дефицита в системе образования муниципалитета
Задача 3: Создать муниципальную систему поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничества педагогических работников, включения молодых педагогов в профессиональные объединения и сообщества, другие формы активности				
3.1	Реализация муниципальной целевой модели наставничества	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	2022-2025	Создание комфортной профессиональной среды для молодых специалистов. Адаптация молодых специалистов, закрепление их в профессии
3.2	Организация работы опорной методической	Комитет по образованию	2022-2025	Адаптация молодых специалистов,

	площадки по работе с молодыми педагогами на базе МБОУ «Ярцевская СШ № 1», реализация плана работы инновационной площадки муниципального уровня по теме: «Сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей через систему наставничества»	и молодежной политике, ОО		закрепление их в профессии. Повышение педагогической компетентности молодых педагогов
3.3	Оказание мер социальной поддержки молодым специалистам, в том числе в части выплат молодым специалистам из муниципального бюджета	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	2022-2025	Эффективное стимулирование молодых специалистов
3.4	Проведение мероприятий для молодых педагогов практической направленности: мастер-классов, психологическое консультирование и тренинги, посещение и взаимопосещение уроков и др. активных форм	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	2022-2025	Изучение и распространение педагогического опыта
3.5	Организация работы Лаборатории молодых педагогов «У меня это хорошо получается...», панорамы-представления опыта работы педагогических дуэтов: наставник-стажер	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	Ежегодно, апрель	Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов, распространение опыта работы и наставника, и молодого педагога
3.6	Организация участия молодых педагогов в областном конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют»	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	2022-2025	Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов, распространение собственного опыта работы
3.7	Организационно-методическое, информационное и аналитическое сопровождение аттестации молодых педагогов	Комитет по образованию и молодежной политике, ОО	2022-2025	Формирование системы карьерного роста молодых педагогических работников, повышение мотивации к повышению проф-мастерства