



Управление образования Администрации Сысертского городского округа

ПРИКАЗ № 253-ОД

от 26.07.2022

г. Сысерть

Об утверждении управленческого проекта
«Создание системы работы по преодолению дефицита педагогических кадров в системе образования Сысертского городского округа»

В соответствии с Положением о муниципальной системе оценки качества образования Сысертского городского округа в целях преодоления дефицита педагогических кадров в системе образования Сысертского городского округа

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить управленческий проект «Создание системы работы по преодолению дефицита педагогических кадров в системе образования Сысертского городского округа» (Приложение №1 к приказу).
2. Главному специалисту Управления образования Администрации Сысертского городского округа Рогачевой Светланой Олеговне проинформировать о проекте всех заинтересованных лиц.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления образования



О.С. Колясникова

Приложение №1 к приказу №253-ОД от 26.07.2022
«Об утверждении управленческого проекта
«Создание системы работы по преодолению дефицита
педагогических кадров в системе образования Сысертского городского округа»

**Создание системы работы по преодолению дефицита
педагогических кадров в системе образования
Сысертского городского округа**

Наименование проекта (полное):	Создание системы работы по преодолению дефицита педагогических кадров в муниципальной системе образования города N
Наименование проекта (сокращенное):	Кадры в школу
Формальные основания для инициации проекта	<p>Федеральный уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> • Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» • Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации до 2030 года» • Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 №273-ФЗ • Стратегические цели государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, федеральный проект «Современная школа» и Федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование» • Распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» • Распоряжение Минпросвещения России от 01.09.2021 N P-210 "Об утверждении Методологии мотивирующего мониторинга деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования" <p>Региональный уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> • Стратегия развития образования на 2022-2035 гг <p>Муниципальный уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> • Муниципальная программа развития системы образования города N
Срок начала и окончания проекта	01.06.2022 - 31.12.2024

АКТУАЛЬНОСТЬ

Российская школа испытывает нарастающий дефицит педагогических кадров.

1. Рост численности обучающихся в расчете на одного учителя как в сельских, так и в городских школах.

Наполняемость классов и численность учащихся в расчете на одного учителя в городской и сельской местности*

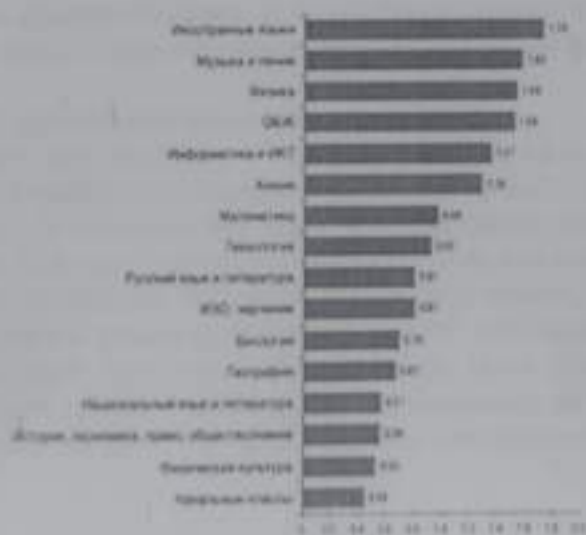
(в процентах)



* По данным статистики, источник: Федеральное государственное статистическое информационное агентство.

2. Кадровый дефицит, о котором говорят и сами учителя – участники опроса, проведенного Общероссийским народным фронтом. Нехватка учителей характерна для многих дисциплин: математики, иностранного языка, русского языка, физики.

Доля вакансий учителей в зависимости от предмета, 2019
(в процентах от числа ставок работников школ по штату)



Источник: Общероссийский народный фронт, данные федерального статистического информационного агентства.

Результаты социологического опроса подтверждаются данными федерального статистического наблюдения о наличии вакансий по этим и другим школьным предметам.

Существует значительная дифференциация показателей, характеризующих обеспеченность педагогическими кадрами на локальном уровне – внутри одной школы, между соседними школами. Эти различия возникают и на уровне целых регионов.

...объемы обнаруживаются и в обеспеченности педагогическими кадрами, осуществляющими психолого-педагогическое сопровождение и реализующими дополнительные образовательные программы.

Школы вынуждены компенсировать отсутствие этих специалистов приглашенными совместителями, качество работы которых не всегда высокое.

Обозначенные недостатки создают серьезные барьеры для достижения школьниками результатов, зафиксированных в федеральных государственных образовательных стандартах общего образования, и усиливают риски потери качества человеческого капитала в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

3. Старение педагогических кадров, обуславливающее их объективное выбытие. Более четверти педагогов в России старше 55 лет, а доля молодых кадров в последние годы не увеличивается.

Таблица «Средний возраст педагогов по РФ».



Таким образом, при малом притоке молодых педагогических кадров достаточно большое количество педагогов со стажем свыше 20 лет, что говорит о необходимости системной работы по формированию резерва педагогических кадров.

Анализ показал, что доля молодых педагогов выше в регионах с более высокой безработицей среди молодежи и людей в возрасте до 40 лет. Таким образом, приходится констатировать, что на приток молодых кадров в ряде регионов влияет этот негативный фактор.

4. Низкая заработная плата в регионах.

Зарботная плата педагогов, в том числе учителей, не во всех регионах РФ достигает показателей «дорожной карты», определенной в соответствии Указом Президента РФ от 07.05.2018 N 204 (ред. от 21.07.2020) "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" – до средней заработной платы по региону.

Отсутствует единая для РФ система оплаты труда педагогов.

Финансирование оплаты труда педагогов по РФ производится из расчета на 1 человека, не на ставку. Что вынуждает педагогов «набирать» часы, вести колоссальную перегрузку, чтобы обеспечить минимальный уровень «выживания». Что, безусловно, не способствует качественному выполнению должностных обязанностей, творчеству и инициативности педагогов.

5. Низкий престиж профессии учителя.

В настоящее время более интересными и перспективными для молодого поколения являются IT-профессии, блогерство, работа в правоохранительных органах и государственных структурах.

Отсутствие позитивного образа учителя в современных интернет-ресурсах (Ютуб, Тик-Ток и др.)

Низкая защита учителя со стороны родителей, детей, контрольных органов.

Формула «виноват всегда педагог» – никогда не станет стимулом для выбора молодежи данной

Многие педагоги уходят из профессии через год, два, т.к. не могут найти поддержку в лице коллег-педагогов. Наставники назначаются формально. Система наставничества работает в режиме функционирования, а не на результат.

6. Низкий «приток» молодых педагогов в школы.

7. Низкий уровень профориентации обучающихся.

До 2/3 обучающихся покидают школу после 9 класса, поступая в средние профессиональные образовательные организации. В силу возраста, образования, в силу изменчивости мира – несовершеннолетние, как правило, не готовы определиться с выбором профессии, ответственно подойти к поступлению именно в педагогические учебные заведения.

«Двойной отбор» приходится в профессию педагога. Как правило в педколледжи и педузы поступают не самые «сильные» выпускники, а потом в школу приходят зачастую те, кто не нашел себя в других отраслях. Таким образом, необходимо на уровне начальной школы формировать интерес к профессии педагога через предметную мотивацию, а на уровне ООО и СОО через содержание, но не предметами. Эта практика себя не оправдала. Можно через школы вокальных, олимпиадное и конкурсное движение и т.д.

8. Формальное персонализированное методическое сопровождение.

Как следует из данных исследования, проведенного в 2019 г. Научно-исследовательским центром социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС, учителя всех возрастных групп, независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждаются в персонализированном методическом сопровождении. Безусловно, более всего – молодые педагоги до 25 лет и учителя без педагогического образования, прошедшие лишь курсы профессиональной переподготовки. При этом 62,7% педагогических работников считают необходимым институт наставничества; 19,7% учителей признали, что нуждаются в наставнике, а 25,9% готовы стать наставниками для своих коллег. Таким образом, наставничество, по своей сути, может стать важнейшим инструментом кадровой политики любой школы.

Противоречие: несмотря на наличие федеральных, региональных проектов, направленных на привлечение в профессию молодых педагогов, создание условий для повышения квалификации и оказания методической помощи педагогам, достаточного количества выпускников педагогических специальностей вузов и СПО, наличие высокой потребности в педагогах, наблюдается кадровый дефицит педагогов в образовательных организациях.

Корневая проблема: отсутствие комплексной системы работы по преодолению дефицита педагогических кадров в муниципальной системе образования Сысертского городского округа

Минимизация проблемы: объединение усилий посредством создания системы, обеспечивающей снижение дефицита педагогических кадров в общеобразовательных организациях Сысертского городского округа

Цель проекта	Создание системы, обеспечивающей снижение дефицита педагогических кадров в общеобразовательных организациях города N до 85% к 31.12.2024 года			
	Задача 1. Обеспечить межведомственное взаимодействие по преодолению дефицита педагогических кадров с вузами, СПО, образовательными организациями.			
Показатели проекта и их	Показатель	Тип показателя	Базовое значение	Период, год
				2022

Доля выпускников педагогических вузов, педколледжей, прошедших работать в ОО	основной	%	50	55	60
Доля обучающихся, охваченных профильными сменами педагогическими вузами и педколледжами	аналитический	%	5	7	10
Доля студентов, прошедших педагогическую практику на базе ОО	аналитический	%	90	92	95
Доля обучающихся, охваченных олимпиадным движением, НПК, проводимых педагогическими вузами и педагогическими колледжами	аналитический	%	3	5	7
Задача 2. Содействовать обеспечению мерами социальной поддержки педагогов.					
Доля молодых педагогов заключивших договор социального найма на предоставление муниципального жилья	аналитический	%	3	7	9
Доля молодых специалистов, обеспеченных бесплатным питанием в школьной столовой 1 раз в день	аналитический	%	0	60	90
Доля молодых специалистов, обеспеченных проездными билетами в общественном транспорте	аналитический	%	0	60	90
Доля молодых специалистов со стажем работы от 0 до 3-х лет, получающих доплату	аналитический	%	95	96	97
Доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет, получающих не менее одной меры социальной поддержки	аналитический	%	5	7	9
Сохранность контингента педагогических работников в ОО со стажем не менее 3-х лет.	основной	%	80	82	85
Доля педагогов со стажем работы от 1 года до 3-х лет, получивших первую категорию	аналитический	%	25	30	35
Количество муниципальных мероприятий, направленных на повышение престижа профессии	аналитический	ед.	5	7	9
Доля педагогов, получающих доплату за наставничество	Аналитический	%	80	82	85
Нагрузка педагогических работников по муниципалитету при	основной	В ставках	1,9	1,6	1,4

сохранении целевого показателя заработной платы					
Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников	аналитический	В процентах	14%	12%	10%
Задача 3. Внедрить эффективные формы профориентационной работы среди обучающихся по педагогическим специальностям.					
Доля обучающихся 8-11 классов в профильных классах психолого-педагогической направленности	аналитический	%	3	7	9
Доля обучающихся, принявших участие в профориентационных конкурсах по направлению «педагогика»	аналитический	%	3	7	9
Доля выпускников 9-х, 11-х классов, поступивших в СПО, вузы на педагогические специальности	основной	%	2	6	7
Доля обучающихся 8-11 классов, трудоустроенных в летские оздоровительные лагеря волонтерами	аналитический	%	2	4	5
Задача 4. Совершенствовать персонализированное методическое сопровождение педагогов.					
Доля педагогов, прошедших повышение квалификации неформальное	аналитический	%	50	70	90
Доля педагогов, прошедших переподготовку по педагогическим специальностям	аналитический	%	5	10	15
Доля педагогических работников, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты	основной	%	1	35	50
Доля педагогов, вовлеченных в систему наставничества	аналитический	%	45	60	100
Задача 5. Расширить практики целевого обучения по педагогическим направлениям подготовки высшего образования и специальностям СПО с сопровождением и обязательным трудоустройством «целевиков».					
Доля заключенных целевых договоров с выпускниками ОО в разрезе вакансий	основной	%	20	40	80
Доля педагогов с образованием «бакалавриат», поступивших в магистратуру по целевым договорам на педагогические	основной	%	3	4	5

специальности					
Доля выпускников, обученных по целевым договорам, трудоустроенных в ОО	основной	%	97	98	99

Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечить межведомственное взаимодействие по преодолению дефицита педагогических кадров с вузами, СПО, образовательными организациями. 2. Содействовать обеспечению мерами социальной поддержки педагогов. 3. Внедрить эффективные формы профориентационной работы среди обучающихся по педагогическим специальностям. 4. Совершенствовать персонализированное методическое сопровождение педагогов. 5. Расширить практики целевого обучения по педагогическим направлениям подготовки высшего образования и специальности СПО с сопровождением и обязательным трудоустройством «целевиков».
----------------	--

Результаты Проекта (4-8 штук)	<p>В течение реализации проекта созданы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Паспорт и концепция межведомственного проекта «Школа практики» (управление образования, педагогический колледж, научно-методический центр, образовательные организации) 2. Программа социальной поддержки педагогов в муниципалитете. 3. Муниципальный центр профориентации «Навигатор» по направлению «педагогика» 4. Паспорт и концепция муниципального проекта методического сопровождения молодых педагогов «Стартуем вместе» 5. Программа сетевой площадки «Внедрение целевой модели наставничества в образовательных организациях» 6. Целевые договоры с педагогическими вузами и колледжами. 7. Договоры с комбинатом питания, автотранспортным предприятием.
-------------------------------	--

Реестр заинтересованных сторон

№ п/п	Орган или организация	Представитель интересов (ФИО, должность)	Осознание от реализации проекта (программы)
	Профсоюз работников образования и науки РФ	Председатель профсоюзной организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование единых подходов для формирования оплаты труда педагогов на территории всей РФ. 2. Установление единых принципов финансирования оплаты труда от ставки заработной платы учителя (18 ч.)
	Общеобразовательные учреждения N города	директор	<p>Разработка плана профориентационных мероприятий, направленный на работу с обучающимися, ориентированных на получение педагогической профессии.</p> <p>Создание модели наставничества</p> <p>Разработка комплексного методического сопровождения деятельности педагогических работников</p>

Высшие учебные заведения, СПО	Ректор, директор	Повышение количества абитуриентов на обучение по педагогическим специальностям
Управление образования	Начальник управления образования	организационное сопровождение мероприятий проекта.
Киностудии	Директор	Создание новых отечественных фильмов, направленных на престиж профессии учителя
Администрация	Глава города	Выделение средств для оплаты доп. стипендии студентам, обучающимся на целевом обучении Выделения муниципального жилья для приезда молодых специалистов

Реестр рисков

№ п/п	Наименование риска	Действия по предупреждению риска
1	Смена руководителя управления образования, колледжа, вуза	Закрепление меры ответственности за логическое завершение проекта должно быть прописано в договоре о социальном партнерстве
2	Миграция выпускников - студентов в более крупные города	заключение целевых договоров
3	Пандемия и, как следствие, срыв проведения профильных смен в очном формате	Проведение мероприятий в дистанционном формате
4	Формальное прохождение педагогической практики студентами/формальное отношение школ к практике студентов	Проведение совместных открытых уроков студента и педагога для администрации школы и представителей вуза/СПО
5	Формальный подход наставников к своим обязанностям	Осуществление оперативного контроля за деятельностью наставника
6	Отказ выпускников 9-х, 11-х классов поступать на педагогические специальности	Пропаганда профессии учителя, повышение престижа через вовлеченность в мероприятия обучающихся, родителей, педагогов
7	Формальное отношение к повышению квалификации	Усиление контроля качества за прохождением КПК и переподготовки через систему промежуточной и итоговой аттестации слушателей

Модель функционирования
результатов проекта (дорожная карта)

- 1. Обеспечить межведомственное взаимодействие по преодолению дефицита педагогических кадров с вузами, СПО, образовательными организациями.**
 - Проведение переговоров между руководством вузов, СПО, управлением образования, ОО.
 - Подготовка нормативных локальных актов.
 - Заключение договоров между вузами, СПО, управлением образования, ОО.
 - Вовлечение обучающихся в профильные смены.
 - Прохождение студентами педагогической практики в ОО.
 - Участие представителя работодателя (начальник управления образования, директор школы) в составе ГЭК у выпускников педагогических профессиональных ОО с целью отбора кадров.
 - Участие обучающихся в олимпиадном движении, НПК.
 - Выпускники вузов, СПО по педагогическим специальностям трудоустроены в ОО.
- 2. Содействовать обеспечению мерами социальной поддержки педагогов.**
 - Формирование пакета документов на получение меры социальной поддержки.
 - Материальное стимулирование педагогов через издание приказов о поощрении.
 - Моральное стимулирование через проведение корпоративных мероприятий.
 - Методическое сопровождение при подготовке к прохождению аттестации на повышение категории.
 - Проведение ежемесячных образовательных событий для повышения престижа профессии (форумы, конференции, дискуссионные площадки, родительские собрания)
 - Расширение спектра платных образовательных услуг.
- 3. Внедрить эффективные формы профориентационной работы среди обучающихся по педагогическим специальностям.**
 - Разработка локальных актов о деятельности муниципального профориентационного центра «Навигатор»
 - Проведение профориентационных конкурсов по направлению «педагогика»
 - Заключение договоров через центр занятости о трудоустройстве обучающихся 8-11 классов в летние оздоровительные лагеря вожатыми.
- 4. Совершенствовать персонализированное методическое сопровождение педагогов.**
 - Проведение мониторинга по выявлению профдефицитов педагогов.
 - Разработка ДПО ПК и переподготовки в соответствии с запросами и профдефицитами педагогов.
 - Разработка индивидуальных образовательных маршрутов педагогов.
 - Разработка локальных актов о деятельности муниципального центра наставничества.
- 5. Расширить практики целевого обучения по педагогическим направлениям подготовки высшего образования и специальностям СПО с сопровождением и обязательным трудоустройством «целевиков».**
 - Проведение переговоров с руководителями ОО, вузов, СПО о заключении договоров.
 - Разработка пакета документов и заключение договоров.
 - Трудоустройство выпускников в ОО города N.

