|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| от | 22.02.2023 |  |  № | 13 |
| г. Невьянск |

**О кадровой политике управления образования и деятельности по обеспеченности образовательных учреждений Невьянского городского округа педагогическими кадрами**

В соответствии с планом работы Думы Невьянского городского округа на 2023 год, заслушав информацию В.Р. Шадриной, начальника управления образования Невьянского городского округа, о кадровой политике управления образования и деятельности по обеспеченности образовательных учреждений Невьянского городского округа педагогическими кадрами, Дума Невьянского городского округа

**РЕШИЛА:**

Информацию о кадровой политике управления образования и деятельности по обеспеченности образовательных учреждений Невьянского городского округа педагогическими кадрами принять к сведению (прилагается).

Председатель Думы

Невьянского городского округа Л.Я. Замятина

 Приложение

 к решению Думы

Невьянского городского округа

 от 22.02.2023 № 13

**О кадровой политике управления образования и деятельности по обеспеченности образовательных учреждений Невьянского городского округа педагогическими кадрами**

1. Обеспеченность образовательных учреждений Невьянского городского округа педагогическими кадрами.

 На 1 сентября 2022 года, согласно данным статистического отчёта ОО-1 в системе образования Невьянского городского округа все штаты образовательных организаций укомплектованы в соответствии с требованиями реализации ФГОС и Основных образовательных программ. Но это при условии, что количество педагогического персонала по штатной численности – 578 человек, по фактической - 331 человека (по общеобразовательным организациям), по дошкольным организациям: 330 по штатной численности, 266 –по фактической.

Общее количество педагогов образовательных учреждений составляет 703 человека (фактическая численность), из них 389 человек в общеобразовательных учреждениях, 266 человек в дошкольных образовательных учреждениях и 48 человек в учреждениях дополнительного образования. Из общего количества педагогов 164 педагога – пенсионного возраста (113 – педагоги общеобразовательных учреждений, 42 – педагоги дошкольных образовательных учреждений, 9 – педагоги учреждений дополнительного образования). По уровню образования 512 педагогов имеют высшее образование (294– педагоги общеобразовательных учреждений, 184 – педагоги дошкольных образовательных учреждений, 34 – педагоги учреждений дополнительного образования) 191 педагог имеют средне-специальное образование (14– педагоги общеобразовательных учреждений, 82 – педагоги дошкольных образовательных учреждений, 95 – педагоги учреждений дополнительного образования).

Из общей численности педагогов 1 квалификационную категорию имеет 471 педагог (250 – педагоги общеобразовательных учреждений, 200 – педагоги дошкольных образовательных учреждений, 21 – педагоги учреждений дополнительного образования), высшую квалификационную категорию имеют 95 педагогов (67 – педагоги общеобразовательных учреждений, 20 – педагоги дошкольных образовательных учреждений, 8 – педагоги учреждений дополнительного образования).

По стажу работы количество педагогов, стаж которых составляет менее 5 лет - 73 человека, от 5 до 10 лет – 57 человек, от 10 до 20 лет – 183 педагога, более 20 лет - 390 человек.

Распространено совмещение нескольких должностей, средняя педагогическая нагрузка практически во всех образовательных организациях (далее ОО) превышает 18 часов. Педагоги школ в среднем работают на 1,5 и выше ставки (в МБОУ СОШ № 1, МБОУ СОШ № 5, МБОУ СОШ посёлков Аять и Таватуй средний показатель-1,7 ставки, в МБОУ СОШ № 2-средний показатель - 2 ставки), что быстро приводит к профессиональному «выгоранию». В дошкольных учреждениях (ДОУ) средняя ставка - 1,2. То есть налицо кадровый дефицит, который будет только усиливаться в последующий период. Об этом свидетельствует средний возраст работающих педагогов - 46 лет в общеобразовательных организациях, 45 лет - в дошкольных учреждениях. Самые возрастные педагоги в МБОУ СОШ посёлка Ребристый, средний возраст - 53 года, в МБОУ СОШ № 5 - 51 год, в МБОУ СОШ села Аятское – 51 год, в МБОУ СОШ посёлка Таватуй – 51 год. Количество молодых специалистов (до 3 лет работы) - 6 человек в школах, 7 человек в ДОУ. Количество педагогов моложе 35 лет в Невьянском городском округе составляет 156 человек (12 – педагоги учреждений дополнительного образования, 84 – педагоги общеобразовательных учреждений, 60 – педагоги дошкольных образовательных учреждений).

 Всего в школах сейчас 38 вакансий педагогов. Самый большой дефицит - в МАОУ СОШ с. Быньги - 6 вакансий, в МБОУ СОШ № 1, 4 по 5 вакансий. Здесь указаны вакансии, которые заняты на 01.01.2023, в том числе совместителями и руководящим составом образовательных организаций, так как в этом случае ведение учебных часов представителями руководящего состава ОУ (директорами, заместителями директоров) - вынужденное, из-за нехватки специалистов-предметников. Больше всего не хватает учителей русского языка и литературы - 10 вакансий, иностранного языка - 8 вакансий, математики - 6, начальных классов - 5, биологии - 4. В ДОУ -13 вакансий: учитель-дефектолог – 1 вакансия, инструктор по физической культуре – 2 вакансии, учитель – логопед – 4 вакансии, педагог-психолог – 2 вакансии, воспитатель – 4 вакансии.

 2. Кадровая политика Управления образования.

Управление образования для ослабления кадровой проблемы организует деятельность:

- по переподготовке педагогических кадров и их дальнейшему сопровождению с целью решения проблем предметных дефицитов,

- по методической поддержке молодых специалистов для их успешной профессиональной адаптации,

- по участию в программе «Земский учитель» с целью привлечения педагогов из других территорий.

2.1. Обучение на программах профессиональной переподготовки за счёт средств областных субвенций.

Школы этот путь решения дефицита кадров активно используют, переучивая педагогов одного предмета для преподавания других предметов, по которым существует дефицит кадров. Но на этом пути есть две проблемы.

Первая: ускоренный курс обучения не даёт полного объема предметных знаний, и педагогу приходится совершенствоваться уже в практической деятельности. В результате, например, педагог ОБЖ, пройдя переподготовку на учителя начальных классов, методически компетентен, но имеет предметными дефицитами. Решение этой проблемы –в сопровождении таких специалистов со стороны школьных методических служб, Центра развития образования Управления образования, выстраивание индивидуальной траектории для повышении квалификации. В 2022-2023 учебном году Управлением образования созданы и реализуются две муниципальные программы «Подготовка к ГИА» и «Повышение объективности оценивания качества обучения». В обеих программах предусмотрена система наставничества между школьными методическими объединениями (в частности, ШМО математиков школы № 1 и школы № 6). Также определены пары наставник - наставляемый из педагогов разных школ. Наставниками являются педагоги, чьи выпускники показали высокие результаты при прохождении ГИА -2022. Наставляемые – педагоги, чьи ученики показали низкие результаты, а также педагоги, первый раз готовящие учеников к ГИА, и педагоги, прошедшие переподготовку и ведущие предметы в 8 и 9 классах. В 2023-2024 учебном году запланировано организовать подобное сопровождение для всех педагогов, прошедших переподготовку в последние 3 года. По индивидуальным образовательным маршрутам прошли обучение в Центре непрерывного образования УрГПУ - 61 педагог. Цель обучения -обеспечение адресности, персонификации повышения квалификации на основе диагностики профессиональных компетенций

2.2. Работа с молодыми специалистами для мотивации к продолжению педагогической деятельности.

Центром развития образования и инженерно-технического обеспечения управления образования Невьянского городского округа в 2022/2023 учебном году организовывался ряд мероприятий, направленных на формирование и развитие профессиональных компетенций молодых педагогов. В проекте «Педагог завтрашнего дня» молодые педагоги участвуют 3 года. Участники проекта посещают открытые педагогические формы, предъявляемые стажистами, с дальнейшим анализом мероприятий; разрабатывают и реализуют методический проект; вместе с педагогами-наставниками продумывают и предъявляют практические формы представления опыта, готовят «Портфолио молодого педагога»; презентуют результаты участия в муниципальном проекте «Педагог завтрашнего дня».

За каждым молодым педагогом закреплен педагог-наставник, который:

- оказывает организационно-методическую поддержку;

- разрабатывает совместно с молодым педагогом индивидуальный план работы (индивидуальный образовательный маршрут) и оказывает помощь при его реализации;

- выявляет профессиональные затруднения;

-оказывает коллеге помощь в приобретении профессионально-педагогических знаний, умений, навыков;

- организует атмосферу взаимопомощи и сотрудничества;

- создает для молодого педагога ситуацию успеха педагогической деятельности.

Вместе с тем, в октябре 2023 года, объявленным президентом Российской Федерации Годом педагога и наставника, центром развития образования управления образования Невьянского городского округа планируется провести муниципальный конкурс «Лучший наставник», который нацелен на выявление и распространение передового практического опыта в сфере организации наставничества, продвижение новых педагогических практик и образовательных технологий в системе образования Невьянского городского округа.

В целях организации благоприятной среды для профессионального роста молодых педагогов Невьянского городского округа реализуется муниципальный конкурс-проект «Педагог завтрашнего дня», в котором в 2022/2023 учебном году участвует 36 молодых педагогов, стаж которых менее 5 лет (26 человек из дошкольных образовательных учреждений и 6 человек из общеобразовательных учреждений), 9 человек из которых являются молодыми специалистами.

Кроме этого, для обеспечения приобретения компетенций практического опыта для молодых педагогов центром развития образования и инженерно-технического обеспечения управления образования Невьянского городского округа организуются различные формы профессионального общения. В 2022/2023 учебном году для молодых педагогов было организовано: 8 учебных занятий (5 – для педагогов ДОУ, 3 – для педагогов школ), 11 стажировок (7 – для педагогов ДОУ, 4 – для педагогов школ).

В целях развития личностных тенденций осознания мотивационных установок, гармонизации межличностных отношений, углубления процесса самопознания в течение учебного года для молодых педагогов психологом проводился тренинг по формированию профессиональной уверенности педагога.

В целях содействия адаптации молодых педагогов Невьянского городского округа к профессиональной деятельности, создания условий для дальнейшего профессионального роста молодых педагогов, формирования потребности в саморазвитии и самосовершенствовании центром развития образования организовано участие начинающих педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня (региональный этап всероссийского конкурса «Педагогический дебют», муниципальный этап всероссийского конкурса «Молодой педагог», который был проведен совместно с Невьянской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации). В данных конкурсах участвовало 5 молодых педагогов.

Таким образом, в результате проделанной центром развития образования работы можно сделать следующие выводы:

- из 36 молодых педагогов, которые были зарегистрированы в муниципалитете на отчетный период продолжили педагогическую деятельность 34 человека (два педагога сменили место жительства), что свидетельствует об эффективных условиях, созданных для успешной адаптации молодых специалистов к новому профессиональному статусу.

2.3. Привлечение педагогов из других территорий.

Для решения данной задачи муниципалитет участвует в программе «Земский учитель». «Земский учитель» — это программа поддержки сельских учителей и учителей малых городов, которая начала работать с начала 2020 года. Суть ее состоит в том, что педагогам за переезд в указанную местность и трудоустройство там полагается 1 миллион рублей. С этих денег не нужно платить налоги, а потратить их можно на любые цели. В этом учебном году для участия в проект «Земский учитель» заявилось 6 школ Невьянского городского округа. Педагоги в ходе этого проекты проходят конкурс. Итоги конкурса будут подведены до 1 августа 2023 года. Тогда и будет понятно, заявился ли кто-нибудь из участников для работы в ОО Невьянского городского округа. Для достижения результата по данному направлению должна быть повышена привлекательность образовательных учреждений округа для педагогической деятельности.

3. Проблемное поле деятельности по кадровой обеспеченности образовательных организаций Невьянского городского округа.

Самое проблемное направление - привлечение выпускников профессиональных педагогических учреждений для работы в образовательные организации Невьянского городского округа. В 2022 году после обучения в учреждениях профессионального образования в образовательные учреждения Невьянского городского округа пришли только 2 педагога (в МАОУ СОШ с.Быньги и в детский сад № 44). В 2021 году их было 4, в 2019 - 3. Это говорит о низкой степени привлекательности муниципалитета для выпускников педагогических вузов и колледжей. Об этом можно судить при сравнении количества молодых специалистов, пришедших после выпуска в образовательные организации других муниципалитетов. В качестве причин данного явления выпускники указывают невысокий уровень заработной платы при большой напряженности педагогического труда (так, если средняя заработная плата педагогов школ Невьянского городского округа - 52 000,00 рублей, то у молодых специалистов до 1 года стажа- 29 530,00 рублей. Средняя заработная плата педагогов ДОУ- 42 500,00 рублей, у молодого специалиста до 1 года -32000,00 рублей.) и отсутствии муниципальной программы по социальной поддержке молодых специалистов.

 После изучения успешного опыта работы по привлечению выпускников на свою территорию, представленного другими территориями на совещаниях в Министерстве образования и молодёжной политики Свердловской области и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации определены следующие приоритетные направления кадровой политики на текущий период.

3.1. Организация качественной работы по профориентации, прежде всего со старшеклассниками, проявившими склонность к тем или другим предметам по результатам предметных олимпиад и конкурсов с целью мотивации выбора педагогических специальностей для будущей профессии.

Текущие задачи в этом направлении:

1) создание и реализация муниципальной программы по профессиональному сопровождению педагогической направленности обучающихся педагогической направленности учреждений НГО с возможностью организации социальных проб (срок –до 01.04.2023);

2) изучение условий введения программ профессионалитета в образовательных учреждениях НГО (срок до 01.06.2023).

3.2. Создание педагогических классов, для того чтобы выпускники возвращались на территорию или даже в то же учреждении, где обучались.

Текущая задача: создание условий для открытия педагогического класса в МАОУ СОШ с. Быньги с 1 сентября 2023 года.

3.3. Заключение образовательными организациями целевых договоров на обучение в учреждениях ВПО и СПО педагогического профиля. К сожалению, в этом направлении не велся учёт и контроль именно на муниципальном уровне. Целевые договоры заключали образовательные организации самостоятельно, не доводя эту информации до управления образования.

Задачи текущего момента:

1) организация учета и контроля со стороны Управления образования уже заключенных договоров на целевое обучение (сбор сведений до 28.02.2023);

2) стимулирование администрации образовательных организаций для организации заключения новых договоров на целевое обучение и сопровождение своего «целевика» в течение всего обучения в вузе или колледже (в соответствии со сроками, указанными в нормативных актах о целевом обучении учреждениями ВПО и СПО)

3.4. Создание программ сотрудничества с педагогическими вузами (УргПУ, РГППУ, УрФУ), педагогическими колледжами для определения студентов, поступивших с территории Невьянского городского округа для дальнейшего индивидуального, «точечного» сопровождения, предложений на «Ярмарке вакансий».

 Текущая задача: организация встречи с администрацией учреждений профессионального образования и специалистами вузов, курирующими трудоустройство выпускников (срок до 10.03.2023)

3.5. Анализ совместно с администрацией Невьянского городского округа возможности создания муниципальной программы поддержки молодых специалистов – педагогов, предусматривающей решение вопросов, которые сегодня вызывают затруднения в выборе ими для места работы именно нашей территории:

 - заключением договоров на целевое обучение с гарантией социальных льгот (оплата студенческого общежития, фиксированная доплата к стипендии).

 - обеспечение жильем при устройстве на работу,

- наличие единовременных выплат на обзаведение хозяйством,

-доведение показателя заработной платы молодых специалистов до средних показателей.