



**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
ПЕНЗЕНСКОГО РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

---

«09» сентября 2021 г.

№ 105.1/01-05

**Приказ**

**Об утверждении Программы «Устранения дефицита педагогических кадров Пензенского района Пензенской области на 2021-2024 годы»**

Руководствуясь письмом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 30 июля 2020 года № 14-42 «О проведении оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации», Концепцией региональной системы оценки качества образования Пензенской области, утверждённой приказом Министерства образования Пензенской области № 361/01-07 от 15.07.2021, Положением о муниципальной системе оценки качества общего образования в Пензенском районе, утвержденным приказом отдела образования администрации Пензенского района от 19.07.2021г. № 86/01, в рамках реализации федеральных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Учитель будущего», в целях внедрения эффективных практик по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить «Программу «Устранения дефицита педагогических кадров Пензенского района Пензенской области на 2021-2024 годы» (Приложение).
2. Контроль за исполнением данного приказа возложить на заместителя начальника отдела образования администрации Пензенского района.

Начальник отдела образования

Р.В.Греднев

**Программа**  
**«Устранения дефицита педагогических кадров Пензенского района**  
**Пензенской области на 2021-2024 годы»**

**Оглавление**

Общие положения.....	3
Цель и задачи реализации программы.....	3-4
Показатели и мониторинг: .....	4-5
Методы сбора и обработки информации:.....	5-7
Сроки реализации программы .....	7
Меры/мероприятия по достижению цели и задач .....	7-12
Ожидаемые конечные результаты реализации программы .....	13

## 1. Общие положения

Повышение качества общего образования, его эффективности и конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических кадров. Профессионализм педагогов выступает гарантом формирования качественно иной системы общего образования, становится одним из ключевых условий развития и успешной социализации обучающихся.

По итогам проведенного анализа дефицита педагогических кадров Пензенского района было выявлено следующее:

1. Отсутствие единой системы управления качеством образования (диагностика и мониторинг образования, критерии оценивания).
2. Неукомплектованность педагогическими кадрами сельских малочисленных школ, которые испытывают дефицит педагогических кадров.
3. Не все учителя школы достаточно хорошо владеют современными методиками, приемами и технологиями обучения (Недостаточное использование активных и интерактивных методик, методик проектных технологий, ЭОР, ДОТ, в том числе для обучающихся с особыми образовательными потребностями).
- 4) Увеличение доли обучающихся, снизивших образовательные результаты (в период пандемии новой коронавирусной инфекции и переходом на дистанционное обучение увеличилась доля обучающихся, снизивших образовательные результаты).

В соответствии с «рисковым профилем» определены следующие факторы риска, которые планируются к устранению:

1. Низкий уровень оснащения школы.
2. Дефицит педагогических кадров.
3. Высокая доля обучающихся с ОВЗ.
4. Низкая учебная мотивация обучающихся.
5. Высокая доля обучающихся с рисками учебной неуспешности.
6. Низкий уровень вовлеченности родителей.

## Цель и задачи программы

**Цель:** устранение кадрового дефицита в образовательных учреждениях Пензенского района за счет своевременного выявления кадровых потребностей в образовательных учреждениях.

*Обоснованием поставленной цели выступают:* актуальность повышения качества общего образования в Пензенском районе в контексте федеральных требований и современных тенденций, а также наличие факторов и проблемных зон, выявленных на основе анализа статистических данных, проведения диагностических мероприятий и мониторинговых исследований на региональном уровне. Это прежде всего:

- недостаточное кадровое и ресурсное обеспечение отдельных общеобразовательных учреждений;
- наличие профессиональных дефицитов у части педагогов;
- уровень методической работы;
- особенности формирования учебной мотивации обучающихся и др.

Ежегодно выпускники педагогических средних и высших педагогических учебных заведений получают дипломы с присвоением квалификации учителя начальной и средней школы. Но, к сожалению, все большее количество школ ощущают нехватку педагогов, прежде всего, молодых. Происходит естественный процесс «старения» учительских кадров. Нет школ, которые могут с уверенностью сказать, что выпускники педагогических вузов готовы у них работать, кроме школ, расположенных в крупных населенных пунктах Пензенского района.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- развитие кадрового потенциала в образовательных учреждениях;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

- привлечение молодых специалистов;
- повышение профессиональной компетенции по функциональной грамотности;
- повышение уровня цифровых компетенций педагогических работников;
- повышение профессиональной компетенции педагогов в области воспитания в процессе педагогической деятельности.

Постановка и решение указанных задач вызывает необходимость формирования на муниципальном уровне информационно-аналитической базы для выявления «проблемных зон» образовательных учреждений Пензенского района по своевременному выявлению кадровых потребностей позволяющей:

- проводить анализ результатов региональных и федеральных, а также международных оценочных мероприятий, разрабатывать методические рекомендации по повышению качества подготовки педагогов и обучающихся;
- проводить анализ результатов социологических исследований по вопросам качества общего образования и разрабатывать практические рекомендации по решению выявленных проблем;
- разрабатывать мероприятия по устранению дефицитов педагогических кадров и принимать управленческие решения по вопросам повышения качества общего образования на основе аналитической информации;
- проводить анализ эффективности принятых мер и управленческих решений.

### **3. Показатели и мониторинг**

1. Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных учреждениях Пензенского района:

- обеспеченность образовательных учреждений педагогическими и руководящими кадрами;
- доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;
- доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 30 часов;

2. Показатели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности в образовательных учреждениях Пензенского района:

- доля специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки.

3. Показатели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях Пензенского района:

- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов.

Проведение мониторинга предполагает широкое использование современных информационных технологий на всех этапах: сбор, обработка, хранение, использование информации. Хранение и оперативное использование информации осуществляется посредством регулярно пополняемых электронных баз данных. Базы данных мониторинга поддерживаются комплексом программно-технологических средств.

Реализация мониторинга предполагает организацию постоянного слежения и накопления данных на основе:

Отчетности, утвержденной нормативными актами федерального, регионального и локального уровней;

Документов и материалов, полученных в ходе: аккредитации и лицензирования; государственной (итоговой) аттестации; повышения квалификации и аттестации педагогических и руководящих кадров; экспертизы инновационной деятельности.

Получаемая в процессе мониторинга информация должна отвечать следующим требованиям:

- объективность - должна отражать реальное состояние дел;
- точность - иметь минимальные погрешности измерений;
- полнота - источники должны быть оптимальными;

- достаточность - объем информации должен позволить принять обоснованное решение;
- систематизированность - иметь четкую структуру сбора, пополнения, отчетности и хранения;
- оперативность - информация должна быть своевременной;
- доступность - информация должна быть представлена в форме, позволяющей видеть реальные проблемы, требующие решения;
- открытость - каждый субъект мониторинга может увидеть свой результат.

По результатам мониторинга готовятся аналитические материалы (отчеты, справки, служебные записки и т.д.), в формах, соответствующих целям и задачам конкретных исследований.

#### **4. Методы сбора и обработки информации:**

Методологической основой функционирования муниципальной системы оценки устранения дефицита педагогических кадров Пензенского района Пензенской области выступают массовые исследования. В качестве дополнительных методов сбора информации выступают: опрос участников образовательных отношений (руководителей общеобразовательных учреждений, педагогических работников, обучающихся и их родителей) и информативно-целевой анализ документов (включая статистические отчеты, аналитические материалы и официальные сайты общеобразовательных организаций).

##### 1. Методы сбора информации:

1.1. Метод тестирования. Тест (анг. - проба, испытание, исследование) представляет собой

1.1.1. совокупность заданий стандартной формы, по результатам выполнения которой оценивают психофизиологические и личностные качества, знания, умения, навыки испытуемого;

1.1.2. метод исследования и диагностики, заключающийся в пробном воздействии на исследуемый объект. Тестовая методика позволяет получать более объективные и точные данные по сравнению с анкетным опросом, облегчает математическую обработку результатов.

Тестирование является одним из наиболее объективных способов оценивания качеств различных объектов.

##### 1.2. Опрос: беседа, анкетирование.

1.2.1. Беседа - диалог проверяющего с испытуемыми по заранее разработанной программе. К общим правилам использования беседы относятся выбор компетентных респондентов, обоснование и сообщение мотивов исследования, соответствующих интересам испытуемых, формулировка вариаций вопросов, включающих вопросы "в лоб", вопросы со скрытым смыслом; вопросы, проверяющие искренность ответов и другие. Практикуются открытые и скрытые фонограммы исследовательской беседы.

1.2.3. Анкетирование как письменный опрос более продуктивен, документален, гибок по возможностям получения и обработки информации. Существует несколько видов анкетирования. Контактное анкетирование осуществляется при раздаче, заполнении и сборе заполненных анкет проверяющим при непосредственном его общении с испытуемыми. Заочное анкетирование организуется посредством корреспондентских связей. Анкеты с инструкциями рассылаются по почте, возвращаются таким же способом в адрес проверяющей организации. Прессовое анкетирование реализуется через анкету, размещенную в газете. После заполнения таких анкет читателями редакция оперирует полученными данными в соответствии с целями научного или практического замысла опроса.

3. Контент-анализ (от англ. contents — содержание, содержимое) или анализ содержания — стандартный метод исследования в области общественных наук, предметом анализа которого является содержание текстовых массивов и продуктов коммуникативной корреспонденции.

## 2. Методы обработки информации

С помощью используемых методов осуществляется сбор большого объема материалов, который требует качественной и количественной обработки. Применяемые методы обработки информации: математические методы; текстовые, графические, табличные, статистические редакторы; облачные технологии.

2.1. Математические методы. Для обработки количественных данных полученных в ходе анкетирования, тестирования, интервью, беседы, наблюдений и применяются математические методы исследования с использованием статистических пакетов прикладных программ (Statistica, Stadia, SPSS, SyStat).

2.2. Текстовые и графические редакторы. Для обработки данных полученных в ходе сбора информации, повышающих качество представляемых результатов используются текстовые и графические редакторы:

- 1) Word (универсальная программа для набора текста);
- 2) Блокнот;
- 3) Notepad;
- 4) WordPad;
- 5) LibreOffice (программа характерна для Linux, хотя существует версия и для Windows);
- 6) Документы на Google и Яндекс (их могут одновременно править сотрудники, находящиеся в разных городах и даже странах)
- 7) Adobe Photoshop (растровый, графический редактор).

2.3. Табличные, статистические редакторы - это прикладные программы для решения вычислительных задач на больших массивах данных, представляемых в табличной форме. Наиболее известны табличные редакторы Excel фирмы Microsoft. Для мониторинга качества образования характерно использование возможностей для статистической обработки данных табличного редактора Microsoft Excel. Данный редактор позволяет заносить данные исследования в электронные таблицы, создавать формулы, сортировать, фильтровать, группировать данные, проводить быстрые вычисления на листе таблицы. С табличными данными также можно проводить статистические операции, если подключён пакет анализа данных. Табличный редактор Microsoft Excel с помощью встроенного мастера диаграмм также даёт возможность построить на основании результатов статистической обработки данных различные графики и гистограммы, которые можно впоследствии использовать на других этапах исследования.

Источники данных, используемые для сбора информации в системе оценки качества подготовки обучающихся Пензенского района:

- федеральная информационная система обеспечения проведения ГИА обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования, и приема граждан в образовательные организации для получения среднего профессионального и высшего образования;
- региональная информационная система обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования;

- федеральная информационная система оценки качества образования (база результатов Всероссийских проверочных работ);
- база результатов национальных исследований качества образования, полученных от регионального координатора;
- база результатов международных сопоставительных исследований в сфере образования (PIRLS, TIMMS, PISA и др.), полученных от регионального координатора;
- база результатов региональных и муниципальных диагностических работ;
- база олимпиад школьников;
- открытые статистические данные, опрос ОО (контекстные данные образовательных организаций Пензенского района).

### **5.Сроки реализации программы**

3 год - 2021 год -2024 гг

### **6. Меры/мероприятия по достижению цели и задач**

1. Анализ педагогического состава для выявления кадрового дефицита, прогноза потребностей учителей-предметников.
2. Составление заявки на получение дополнительного профессионального образования педагогов школы.
3. Привлечение специалистов из других регионов РФ.
4. Посещение ярмарки профессий и привлечение молодых специалистов.
5. Организация совместной работы отдела образования ОУ по привлечению выпускников школы к участию в целевом обучении на педагогические специальности.
6. Разработка плана профориентационных мероприятий, направленный на работу с обучающимися, ориентированных на получение педагогической профессии.

## План мероприятий (дорожная карта) по решению кадрового дефицита в системе образования Пензенского района

№ п/п	Мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Результат. Критерии выполнения.
<b>1. Организационные мероприятия (управление дорожной картой)</b>				
1.	Разработка муниципального Плана мероприятий (дорожной карты) по решению кадрового дефицита в системе образования Пензенского района	Заместитель начальника отдела образования администрации Пензенского района	сентябрь 2021	Развитие системы управления кадровой политикой на уровне Пензенского района
2.	Разработка Планов мероприятий (дорожных карт) по решению кадрового дефицита в системы образования на уровне образовательных учреждений	Руководители образовательных учреждений	сентябрь 2021	Создание системы управления кадровой политикой на уровне образовательных учреждений
3.	Внесение и регулярное обновление информации в электронной базе данных «Педагогические кадры»	Заместитель начальника отдела образования администрации Пензенского района	Постоянно	Использование возможностей базы данных для поиска необходимых кадров
4.	Организация информационного сопровождения реализации Плана мероприятий (дорожной карты) на сайте отдела образования, сайтах ОУ	Заместитель начальника отдела образования администрации Пензенского района, Руководители образовательных учреждений	ежегодно	План информационного сопровождения, информационные статьи
5.	Осуществление контроля за реализацией Плана мероприятий (дорожной карты). Внесение необходимых корректировок	Заместитель начальника отдела образования администрации Пензенского района	ежегодно	Выполнение Плана мероприятий (дорожной карты) в полном объеме
<b>2. Увеличение абсолютного числа педагогических работников</b>				
1.	Проведение мониторинга потребности в педагогических кадрах.	Эксперт по методической работе	Ежегодно январь, сентябрь.	Выявление, в том числе раннее, потребностей в кадрах. Формирование прогноза потребности в кадрах. Организация, поиска, привлечения для работы
2.	Выявление выпускников школ Пензенского района, желающих обучаться на педагогических специальностях по целевому приему в педагогические вузы.	Заместитель начальника отдела образования администрации Пензенского района, руководители образовательных учреждений	Ежегодно, до 1 июня	Устранение кадрового дефицита в системе образования
3.	Организация участия выпускников школ, желающих обучаться на педагогических специальностях по целевому приему	Заместитель начальника отдела образования администрации Пензенского района, руководители образовательных учреждений	Ежегодно до 1 марта	
4.	Выявление лиц, имеющих непедagogическое образование, желающих пройти переподготовку с целью дальнейшего трудоустройства в	Руководители образовательных учреждений	В течение периода	



	образовательные учреждения Пензенского района			
5.	Реализация мероприятий по организации переподготовки лиц с непедагогическим образованием с целью трудоустройства в учреждения образования Пензенского района	Руководители образовательных учреждений	В течение периода	Устранение кадрового дефицита в системе образования
6.	Организация целенаправленной работы с выпускниками школ, обучающимися в педагогических вузах/ СПО, в том числе по целевым договорам, осуществление сопровождения студента со стороны образовательных учреждений на протяжении всего срока обучения; заключение соглашений с учебными заведениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника	Руководители образовательных учреждений	Постоянно	Рост количества выпускников вузов и СПО трудоустроившихся в образовательные учреждения Пензенского района
7.	Привлечение студентов для прохождения педагогической практики в общеобразовательных учреждениях	Заместитель начальника отдела образования администрации Пензенского района, руководители образовательных учреждений	Ежегодно, по полугодиям	Развитие мотивации на педагогическую профессию, создание условий для закрепления педагогических кадров в муниципальной системе образования
8.	Обеспечение условий для прохождения студентами педагогических практик	Руководители образовательных учреждений	Ежегодно, в соответствии с учебными планами СПО, ВПО	
9.	Организация работы, направленной на продолжение обучения на заочном отделении педагогических вузов, молодых специалистов со средним специальным педагогическим образованием	Руководители образовательных учреждений	По мере необходимости	Повышение уровня профессионализма педагогических работников
10.	Размещение информации в Центре Занятости об имеющихся и прогнозируемых вакансиях в образовательных учреждениях	Руководители образовательных учреждений	По мере необходимости	Устранение кадрового дефицита в образовательном учреждении
11.	Участие руководителей образовательных учреждений в днях карьеры, ярмарках вакансий	Руководители образовательных учреждений	Ежегодно, 1 квартал	Использование возможности привлечения к трудоустройству в систему образования Пензенского района молодых специалистов.
12.	Развитие муниципальной модели профориентационной работы (создание условий для профессиональной	Руководители образовательных учреждений	Постоянно	Увеличение числа выпускников, поступающих в вузы и СПО на

	мотивации/ориентации обучающихся образовательных организаций на получение педагогической профессии; популяризация педагогической деятельности в молодежной среде			педагогические специальности
13.	Создание стажировочных площадок на базе образовательных учреждений в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студентов педагогических специальностей	Заместитель начальника отдела образования администрации Пензенского района, Руководители образовательных учреждений	2022	Вовлечение в педагогическую профессию будущих педагогов
<b>3. Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов</b>				
1.	Участие в региональном конкурсе молодых педагогов и конкурсе педагогического творчества и мастерства «Педагогический дебют»	Заместитель начальника отдела образования администрации Пензенского района, Руководители образовательных учреждений	В течение года	Формирование позитивного отношения к педагогической профессии
2.	Организация участия молодых учителей в работе муниципальных, школьных предметных методических объединений.	Заместитель начальника отдела образования администрации Пензенского района, Руководители образовательных учреждений	В течение года	План мероприятий. Кол-во молодых учителей - участников мероприятий
3.	Организация участия молодых педагогов в деятельности сообщества молодых педагогов Пензенского района	Заместитель начальника отдела образования администрации Пензенского района, Руководители образовательных учреждений	В течение года	Создание условий для профессионального общения и повышения профессионального
4.	Развитие системы наставничества в учреждениях образования Пензенского района	Заместитель начальника отдела образования администрации Пензенского района, Руководители образовательных учреждений	В течение года	Положение о наставничестве в Пензенском районе, положения о наставничестве в образовательных учреждениях
<b>4. Организация сопровождения профессионального развития педагогов</b>				
1.	Организация и проведение муниципальных конкурсов профессионального мастерства для молодых учителей	Заместитель начальника отдела образования администрации Пензенского района	Ежегодно	Развитие мотивации педагогов
2.	Реализация системы повышения квалификации и переподготовки педагогических работников	Заместитель начальника отдела образования администрации Пензенского района, Руководители образовательных учреждений	Постоянно	Компенсирование потребности в дополнительных педагогах
<b>5. Меры социальной поддержки педагогических работников</b>				

1.	Установление надбавок к должностному окладу молодым специалистам	Руководители образовательных учреждений	Сентябрь ежегодно	Количество получателей выплаты в текущем году
2.	Организация работы по выплате молодым специалистам впервые трудоустроившимся	Руководители образовательных учреждений	В течение года	Количество получателей выплаты в текущем году
3.	Единовременные выплаты по программе «Земский учитель»	Руководители образовательных учреждений	3-4 квартал	Количество получателей выплаты в текущем году

## Динамика решения проблемы кадрового дефицита в системе общего образования г. Нижний Тагил

№ п/п	Мероприятие	Количественные показатели по годам				
1.	Трудоустройство в учреждения образования г. Нижний Тагил выпускников педагогических вузов и колледжей					
2.	Формирование муниципального заказа на целевую подготовку и переподготовку					
3.	Трудоустройство в учреждения образования г. Нижний Тагил выпускников СПО (учителя начальных классов)					
4.	Организация практики студентов					
5.	Реализация мероприятий по расширению практики дистанционного обучения, при реализации общеобразовательных программ					
6.	Трудоустройство в учреждения образования г. Нижний Тагил граждан, мотивированных на педагогическую деятельность из числа неработающего населения					
7.	Трудоустройство в учреждения образования г. Нижний Тагил граждан, мотивированных на педагогическую деятельность трудоустроенных в других сферах деятельности					
8.	Трудоустройство в учреждения образования г. Нижний Тагил педагогических работников, прибывших из других регионов РФ					
9.	Решение кадровых вопросов через увеличение (оптимизацию) нагрузки учителей, трудоустроенных в учреждения образования					
	<b>Итого</b>					
	<b>Потребность</b>					

## **Ожидаемые конечные результаты реализации программы**

1. К 2024 году уменьшение дефицита педагогических кадров в образовательных учреждениях за счёт привлечения молодых специалистов через участие в региональном проекте «Земский учитель», профессиональной переподготовки учителей и внедрения практик сетевого взаимодействия (проект «Цифровая школа»).

2. Заключение целевых договоров на обучение по педагогическим специальностям с выпускниками школы.

3. Повысить предметную и методическую компетентность педагогических работников к концу 2024 года через создание системы непрерывного профессионального развития педагогов, обеспечивающую ликвидацию актуальных профессиональных дефицитов и применение эффективных методических систем обучения и воспитания.

4. Повысить уровень школьного благополучия к 2024 году через создание развивающей образовательной среды, оказание дифференцированной и адресной помощи обучающимся с рисками академической неуспешности, вовлечение родителей в поддержку учения школьников.

5. Снижение доли обучающихся с рисками учебной неуспешности к концу 2024 года через своевременное выявление учебных дефицитов, повышения учебной мотивации обучающихся, применение формирующего оценивания