|  |
| --- |
| C:\Users\Администрация\Desktop\gerb_official.jpg Администрациягородского округа город ШахуньяНижегородской областиП О С Т А Н О В Л Е Н И Е |

от 24 августа 2022 года № 940

**О внесении изменений в постановление администрации городского округа   
город Шахунья Нижегородской области от 05.03.2022 № 197 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие системы образования в городском  
 округе город Шахунья Нижегородской области»**

Администрация городского округа город Шахунья Нижегородской области   
п о с т а н о в л я е т :

1. В постановление администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области от 05.03.2022 № 197 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие системы образования в городском округе город Шахунья Нижегородской области» (с изменениями от 31.03.2022 № 266, от 19.05.2022 № 488, от 29.06.2022 № 706, от 09.08.2022 № 877) внести прилагаемые изменения.
2. Начальнику общего отдела администрации городского округа город Шахунья обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области и в газете «Знамя труда».

3. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования посредством размещения на официальном сайте администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области и в газете «Знамя труда».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации городского округа город Шахунья Серова А.Д.

Глава местного самоуправления

городского округа город Шахунья Р.В.Кошелев

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению администрации

городского округа город Шахунья

Нижегородской области

от 24.08.2022 г. № 940

1. В подпрограмме 4:
   1. Паспорт изложить в следующей редакции:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.1. Наименование Подпрограммы | Подпрограмма 4 «Развитие кадров муниципальной системы образования» | | | | | | | |
| 1.2. Основания для разработки Подпрограммы | - Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»;  - Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12. 2017 г. № 1642 ( с изменениями и дополнениями на 7 октября 2021 г. № 1701);  - Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08. 2020 г. № Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;  - Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04. 02. 2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;  - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12. 2019 № 3273 «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;  - План мероприятий («дорожная карта») по формированию и введению НСУР, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 26.07.2017 года №703;  - Паспорт регионального проекта «Учитель будущего», утвержденный Губернатором Нижегородской области, Председателем Правительства Г. С.Никитиным 25.06.2019 Сл-001-149154/19;  - Государственная программа «Развитие образования Нижегородской области», утвержденная Постановлением Правительства Нижегородской области от 30 апреля 2014 г № 301 (с изменениями от 22 июня 2020 г. № 502);  - Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 22.07.2021 № 316-01-63-1806/21 «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Нижегородской области»;  - Приказ Управления образования администрации городского округа город Шахунья от 28.06.2021 г № 253 «Об утверждении планов мероприятий ("дорожных карт") развития механизмов управления качеством образования г.о.г. Шахунья» («дорожная карта» № 2.2.). | | | | | | | |
| 1.3.Заказчик  Подпрограммы | Администрация городского округа город Шахунья Нижегородской области. | | | | | | | |
| 1.4.Основные  разработчики  Подпрограммы | Управление образования администрации городского округа город Шахунья, информационно-диагностический центр муниципального казенного учреждения «Многофункциональный сервисный центр системы образования» (далее ИДЦ МКУ «МСЦСО»). | | | | | | | |
| 1.5. Основная цель  Подпрограммы | Развитие кадрового потенциала системы образования для обеспечения высокого уровня качества образования с учетом современных требований российского образования. | | | | | | | |
| 1.6.Основные  задачи  Подпрограммы | Повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами муниципальной системы образования;  реализация комплекса мер по привлечению и закреплению молодых специалистов в системе образования, создание условий для успешной адаптации и самореализации молодых педагогов (до 35 лет), в том числе за счет развития педагогического наставничества;  продвижение эффективных практик использования дистанционных технологий и электронного обучения, диссеминация позитивного педагогического и управленческого опыта;  вовлечение в непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров, повышение их квалификации в процессе внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников в рамках реализации регионального проекта «Учитель будущего»;  развитие профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников путем организации сетевых форм взаимодействия, методической поддержки деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций педагогов и руководителей, адресной методической помощи, построенной с учетом диагностики профессиональных дефицитов; | | | | | | | |
| 1.7. Сроки и этапы  реализации  Подпрограммы | 2020 – 2024 годы. | | | | | | | |
| 1.8. Исполнители  основных  мероприятий  Подпрограммы | Управление образования администрации городского округа город Шахунья Нижегородской области, ИДЦ МКУ «МСЦСО», педагогические и руководящие работники муниципальной системы образования городского округа город Шахунья. | | | | | | | |
| 1.9.  Объемы и  источники  финансирования  Подпрограммы | Финансирование мероприятий Подпрограммы осуществляется за счет средств муниципального бюджета, прочих источников.  Объем финансирования Подпрограммы за счет средств муниципального бюджета может ежегодно корректироваться в соответствии с возможностями бюджета на соответствующий финансовый год. | | | | | | | |
| Наименование заказчиков | Источники финансирования | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Всего |
| Управление образования администрации городского округа город Шахунья | Всего, в т.ч.: | 15,00000 | 45,00000 | 48,00000 | 48,00000 | 48,00000 | 204,00000 |
| Местный | 15,00000 | 45,00000 | 48,00000 | 48,00000 | 48,00000 | 204,00000 |
| Областной | 0,00000 | 0,00000 | 0,00000 | 0,00000 | 0,00000 | 0,00000 |
| Федеральный | 0,00000 | 0,00000 | 0,00000 | 0,00000 | 0,00000 | 0,00000 |
| Прочие источники | 0,00000 | 0,00000 | 0,00000 | 0,00000 | 0,00000 | 0,00000 |
| 1.10.  Система  организации  контроля за  исполнением  Подпрограммы | Контроль за исполнением Подпрограммы осуществляет  администрация городского округа город Шахунья Нижегородской области. | | | | | | | |
| 1.11. Индикаторы достижения цели и показатели непосредственных результатов  Подпрограммы | |  | | --- | | Индикаторы достижения цели:  - обеспеченность образовательных организаций квалифицированными педагогическими кадрами составит не менее 98,8 %;  - доля численности педагогических работников в возрасте до 35 лет составит 24%,  - доля численности педагогических работников в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения, в том числе наставничества, в первые три года работы составит 100 % ;  - доля численности педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общем числе педагогических кадров составит 36%;  - доля аттестованных руководящих и педагогических работников, подлежащих аттестации, составит 100%;  - доля численности руководителей муниципальных ДОО, ОБОО и организаций дополнительного образования, прошедших в течение последних трех лет повышение квалификации или профессиональную переподготовку, в общей численности руководителей ДОО, ОБОО и организаций дополнительного образования детей составит 100%;  - доля педагогических работников системы общего и дополнительного образования детей, прошедших обучение на базе Центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических кадров, составит 50%;  - доля численности педагогических кадров, прошедших курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС общего образования, составит не менее 99%;  доля педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку профессиональной квалификации, составит 10%;  - доля педагогов, прошедших курсовую подготовку в области ИКТ, составит 77%;  - доля педагогических работников, получающих ежегодное методическое сопровождение их деятельности, составит 100%;  - доля педагогов, участников профессиональных конкурсов, составит 39,5%;  - доля педагогических работников, владеющих современными педагогическими и информационными технологиями, составит 98%.  Показатели непосредственных результатов:  - обеспеченность образовательных организаций квалифицированными педагогическими кадрами составит 98,8%;  - численность педагогов в возрасте до 35 лет составит 106 человек;  - доля численности учителей в возрасте до 35 лет составит 24% ;  - численность педагогических работников в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения, составит 106 человек;  -доля молодых специалистов (опыт работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества, составит 110%;  - численность педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, составит 172 человека;  - численность аттестованных руководящих и педагогических работников, подлежащих аттестации, составит 497 человек;  - доля численности руководителей муниципальных ДОО, ОБОО и организаций дополнительного образования, прошедших в течение последних трех лет повышение квалификации или профессиональную переподготовку, увеличится на 15,3% и составит 100 %;  - численность педагогических работников системы общего и дополнительного образования детей, прошедших обучение на базе Центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических кадров, составит не менее 70 человек;  - численность педагогов, прошедших добровольную независимую оценку профессиональной квалификации, составит 49 человек;  - численность педагогов, прошедших курсовую подготовку в области ИКТ, составит 368 человек;  - численность педагогических работников, получающих ежегодное методическое сопровождение их деятельности, увеличится на 15 % и составит 479 человек;  - численность педагогических работников, владеющих современными педагогическими и информационными технологиями, составит 469 человек | | | | | | | | |

* 1. В разделе 2 подразделы 2.1.-.2.4. изложить в следующей редакции:

«**2.1. Содержание проблемы.**

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.

В настоящее время возрастает значимость профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач. Формируются и обеспечиваются объективные механизмы оценки профессиональных компетенций педагогов, стимулирование педагогических работников к непрерывному профессиональному росту.

Потребности организаций образования в развитии педагогического персонала складываются сегодня под воздействием многих факторов. Проблема профессионального роста и формирования новых компетенций руководителя и педагогических коллективов образовательных организаций является одной из приоритетных в системе образования.

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р (с изменениями от 10 февраля 2017 года), в качестве одной из приоритетных задач определила создание современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров.

Указами Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» и от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2024 года» определены стратегические цели развития кадров и механизмы их достижения.

Комплексной программой повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утвержденной распоряжением Правительства РФ 28 мая 2014 г. № З241п-П8, определена необходимость внедрения профессионального стандарта педагога как базы для оценки квалификаций и труда педагога.

Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р, предусматривает:

– создание новой системы аттестации кадров;

– формирование современных профессиональных стандартов деятельности педагогических и управленческих кадров;

– обновление квалификационных требований;

– использование новых образовательных технологий и методов обучения на уровне общего образования.

Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 – 2025 годы, утвержденная постановлением Правительства РФ, включает направления:

- содействие развитию дошкольного и общего образования;

- развитие дополнительного образования и реализация мероприятий молодежной политики.

Реализация этих направлений должна способствовать обеспечению нового уровня качества образования:

- сохранением лидирующих позиций РФ в международном исследовании качества чтения и понимания текста (PIRLS), а также в международном исследовании качества математического и естественно - научного образования (TIMSS);

- повышением позиций РФ в международной программе по оценке образовательных достижений учащихся (PISA) не ниже 20-го места в 2025 году.

Ключевой фигурой достижения поставленных целей является педагог.

Приказом Минобрнауки России от 26 июля 2017 г. № 703 утвержден План мероприятий (дорожная карта) по формированию и введению Национальной системы учительского роста (НСУР).

Таким образом, изменения на всех уровнях системы образования требуют поиска эффективных механизмов непрерывного профессионального совершенствования руководителей и педагогов муниципальных образовательных организаций. Возникла необходимость пересмотра кадровой политики и в системе образования городского округа.

При разработке Подпрограммы по улучшению кадровой ситуации в муниципальной системе образования были использованы данные мониторинга состояния потребности образовательных организаций в педагогических кадрах, данные статистического наблюдения, научные и методические материалы по вопросам кадровой политики.  
 Проводимый анализ состояния кадрового обеспечения выявил как позитивные тенденции, так и позволил обозначить проблемы и расставить основные приоритеты дальнейшего развития кадровой политики системы образования округа.

По состоянию на 01 января 2021 года в муниципальной системе образования трудится 832 работника, из них 70 человек – руководящие работники, 462 человека – педагогические работники, в том числе 166 педагогических работников дошкольных учреждений, 280 – общеобразовательных учреждений, 16 – учреждений дополнительного образования.

Анализ кадрового состава педагогических работников показывает, что в целом муниципальная система располагает высоким кадровым потенциалом: основную часть педагогических коллективов составляют опытные педагоги с большим стажем работы, обладающие профессиональным мастерством. Ежегодно увеличивается доля педагогов, имеющих высшее педагогическое образование. В 2021 году она составила 65,6% (в 2019 – 63%).

Важным фактом повышения престижа педагогического труда является поощрение работников, признание их заслуг.

Сведения о награждении работников образования

по состоянию на 01.12.2021

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Почетное звание Российской Федерации «Заслуженный учитель РФ» | Отличник народного просвещения, отличник образования СССР/ награждены медалью К.Д.Ушинского | Почетное звание «Почетный работник сферы образования РФ» и т.п. ведомственные почетные звания | Почетная грамота Минобрнауки России | Награды министерства образования Нижегородской области | Награды Губернатора и Правительства Нижегородской области |
| 3 | 3 | 12 | 67 | 298 | 12 |

Важнейшим направлением деятельности Управления образования администрации городского округа, ИДЦ МКУ «МСЦСО» является аттестация педагогических работников как действенный организационно-правовой механизм, стимулирующий процесс непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников образовательных организаций.

Возрастает доля педагогических работников, имеющих квалификационные категории: 59,2% от общего количества педагогических работников, подлежащих аттестации, имеют первую квалификационную категорию (в 2019 – 50,4%), 33,1 % - имеют высшую квалификационную категорию (в 2019 году – 30,5%).

Данные об уровне квалификации педагогов по итогам аттестации представлены в таблице (по состоянию на 01.01.2021).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ОУ | Всего  педагогических работников, подлежащих аттестации | Аттестовано на  соответствие занимаемой должности | Аттестовано на I квалификационную категорию | Аттестовано на высшую  квалификационную категорию |
| ООУ | 277 | 18(6,5 %) | 158(57%) | 76(27,4%) |
| ДОУ | 168 | 13(7,7%) | 73(43,5%) | 50 (29,8%) |
| УДО | 17 | 0 | 7 (41,2%) | 7 (41,2%) |

В целом система образования городского округа город Шахунья на 98% обеспечена педагогическими кадрами. Количество вакантных должностей на 01. 09. 2021 года – 12.

Актуальной проблемой является острая нехватка учителей иностранного языка (английского), русского языка, математики.

В округе проводится работа по привлечению молодых специалистов в учреждения образования, *однако количество педагогических работников со стажем работы до 5 лет составляет 31 человек - 6,7% от общего количества педагогических работников*.

Привлечению высококвалифицированных работников в возрасте до 35 лет в систему образования городского округа способствовала реализация областных целевых программ социальной поддержки молодых специалистов. В реализации подпрограммы "Улучшение жилищных условий специалистов" государственной программы "Развитие жилищного строительства и государственная поддержка граждан по обеспечению жильём на территории Нижегородской области", утвержденной постановлением Правительства Нижегородской области от 30.04.2014 №302, в 2020 году приняли участие 2 человека, оба получили меры поддержки; 2021 год из 7 участников - 4 человека получили меры поддержки.

Вместе с тем, *за последние три года уменьшился удельный вес численности учителей в возрасте до 35 лет* в общей численности учителей общеобразовательных организаций и составляет 20,3%, педагогических работников ДОУ – 19,3% . Удельный вес численности педагогов дополнительного образования в возрасте до 35 лет в общей численности педработников составляет 37,5%. Увеличилось число специалистов пенсионного возраста (женщины от 55 лет, мужчины – от 60 лет) и составляет 24,0% (в 2019 – 17%). Тревогу вызывает тенденция старения педагогических кадров образовательных организаций и невозможности их восполнения при помощи молодых специалистов.

*Сохранение потребности в кадрах объясняется тем, что в округе происходит медленное обновление педагогического корпуса.*

Развитие кадрового потенциала во многом зависит от эффективной системы повышения квалификации. Законом № 273-ФЗ от 29.12.12 «Об образовании в Российской Федерации» установлено, что каждый педагог имеет право на прохождение курсовой подготовки один раз в три года. Повысили квалификацию на курсах 100% педагогов учреждений дополнительного образования.

По данным мониторинга о повышении квалификации работников организаций, осуществляющих подготовку по программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации, составляет 95%, руководящих работников - 91%; руководящих и педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, соответственно 100% и 98%.

В городском округе функционирует выездная форма повышения  
квалификации на основании договорных отношений с учреждениями системы повышения квалификации, что позволяет значительно увеличить охват педагогов и руководителей курсовой подготовкой. За период с 2018 года по 2021 год повысили квалификацию на базе городского округа 403 педагогических и руководящих работника. Примером могут служить курсы, проведенные на базе округа, по таким проблемам, как "Современные педагогические и интерактивные технологии обучения в системе дополнительного образования детей", «Организация и осуществление дополнительного образования для детей с ограниченными возможностями и с инвалидностью от 5 лет до 18 лет», «Рабочая программа воспитания. Календарный план воспитательной работы. Классное руководство. Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации» и другие. В рамках внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников первая группа педагогов округа прошла обучение на курсах ФГАОУ ДПО «Академии Минпросвещения России» «Школа современного учителя».

Успешная реализация федеральных государственных образовательных стандартов возможна только при условии повышения квалификации педагогических работников и руководителей ОО в контексте новых требований к организации образовательного процесса. Курсы повышения квалификации позволяют поддерживать компетентность педагогических и руководящих кадров на уровне современных требований.

В межкурсовой период надёжным способом преодоления профессиональных затруднений и повышения уровня профессионального мастерства педагога является организация методической работы. Она реализуется через школьные и муниципальные методические объединения, организацию деятельности инновационных площадок на базе образовательных организаций, организацию системы наставничества. Организовано методическое сопровождение деятельности педагогических работников в условиях реализации ФГОС. Доля педагогических работников, получающих ежегодное методическое сопровождение их деятельности на уровне муниципалитета, возросла с 85% в 2018 году до 94% в 2021. Показатель использования информационно-коммуникационных технологий педагогами на практике в городском округе вырос до 97%.

С целью стимулирования профессионального роста педагогов, распространения инновационного педагогического опыта проводятся муниципальные фестивали, онлайн – панорамы «Инновационный опыт в системе образования городского округа город Шахунья», конкурсы «Калейдоскоп методических идей», «Учитель года», «Дебют», педагогические чтения. Доля педагогов, участников профессиональных конкурсов, увеличилась с 37% от общего числа педагогических работников в 2018 году до 39,2% - в 2021 году.

По итогам мониторинга оценки механизмов управления качеством образования на уровне муниципалитетов и регионов, проведенного Институтом стратегии развития образования Российской Академии образования и ФИОКО в 2021 году, по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических кадров» городского округа город Шахунья эксперты поставили 91 балл из 100 максимальных баллов.

Данная оценка системы обеспечения профессионального развития педагогов выявила проблемные зоны, связанные с поддержкой методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов.

*Нуждается в дальнейшей поддержке инновационная деятельность, проводимая как на уровне муниципалитета, так и на уровне образовательных организаций.*

Федеральный проект «Учитель будущего» предполагает повышение уровня предметной, методической, коммуникативной и психолого-педагогической компетентности, т.к. на данный момент апробация аттестация педагогов с учётом оценки уровня развития данных компетенций показала, что профессиональная компетентность кадров крайне недостаточна. Это становится основанием для решения проблемы поиска *новых способов развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов педагогов в соответствии с задачами проекта «Учитель будущего».*

Внесение изменений в Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» актуализировано проблему разработки программ воспитания в каждом общеобразовательном учреждении. Классные руководители на данный момент испытывают дефицит навыков воспитательной деятельности в условиях современной быстро меняющейся цифровой среды, активного проникновения в школу негативных тенденций социума, также недостаточен уровень коммуникативных умений во взаимодействии с родителями и учащимися с целью мотивации к эффективной образовательной деятельности. Это определяет проблему*обновления комплексной методической поддержки кадров в сфере социально-воспитательной деятельности.*

Необходимость организации образовательной деятельности в удаленном режиме поставило педагогическое сообщество городского округа перед проблемой *освоения дистанционных технологий и электронного обучения, новых образовательных практик и технологий для обеспечения освоения образовательных программ обучающимися*.

Развитие кадрового потенциала предполагает наличие определенной системы работы с кадрами в муниципальной системе образования. В данной Подпрограмме делается акцент на организацию процесса непрерывного профессионального совершенствования компетентности педагогических и руководящих работников с использованием внутренних ресурсов самообразования кадров, методической деятельности и внутрифирменного обучения в стенах образовательных организаций, реализации дополнительного профессионального образования кадров и методической деятельности на уровне муниципальной системы образования, а также привлечения внешних ресурсов ГБОУ ДПО НИРО и других центров профессионального обучения и развития кадров.

Научно-методическая поддержка осуществляется через экспертную деятельность, обеспечение образовательных организаций методическими рекомендациями, разработками, обобщением опыта их деятельности, оказанием помощи в публикации материалов, а также руководство деятельностью инновационных площадок на базе образовательных организаций.

Таким образом, наиболее актуальными направлениями кадрового обеспечения системы образования городского округа город Шахунья, на решение которых будут направлены мероприятия Подпрограммы, являются:

1. Обеспечение потребности в квалифицированных педагогических кадрах;

2. Привлечение и закрепление молодых специалистов в системе образования городского округа;

3. Совершенствование системы непрерывного профессионального образования, повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

4. Реализация мероприятий регионального проекта «Учитель будущего» по внедрению национальной системы профессионального роста педагогических работников.

5. Развитие муниципальной системы научно - методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Поддержка инноваций и инициатив педагогов, профессиональных сообществ.

Реализация Подпрограммы "Развитие кадров муниципальной системы образования» направлена на обеспечение устойчивого развития педагогических и руководящих работников в профессиональном плане.

**2.2. Цель и задачи Подпрограммы**

Основная стратегическая цель: развитие кадрового потенциала системы образования городского округа город Шахунья для обеспечения высокого уровня качества образования с учетом современных требований российского образования.

Подпрограмма предполагает решение задач:

- повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами муниципальной системы образования;

- реализация комплекса мер по привлечению и закреплению молодых специалистов в системе образования, создание условий для успешной адаптации и самореализации молодых педагогов (до 35 лет), в том числе за счет развития педагогического наставничества;

вовлечение в непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров, повышение квалификации путем внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников;

развитие профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников путем организации сетевых форм взаимодействия, адресной методической поддержки, построенной с учетом диагностики профессиональных дефицитов;

подготовка педагогических работников к использованию новых технологий, форм, методов и средств обучения и воспитания, в том числе разработанных и внедряемых в рамках национального проекта «Образование»;

методическая поддержка деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций педагогов и руководителей, способствующих их профессиональному развитию, роста их активности в освоении и презентации инновационного педагогического и управленческого опыта.

# 2.3. Сроки и этапы реализации подпрограммы

Реализация подпрограммы будет осуществляться в 2020- 2024 годы.

**2.4. Управление подпрограммой и механизм ее реализации**

Реализация перечисленных направлений предполагает распределение функций организации, руководства и управления между государственными и общественными организациями в муниципальной системе образования.

В рамках календарного года основными исполнителями подпрограммы с учетом выделяемых финансовых средств уточняются целевые показатели и затраты по программным мероприятиям. По итогам года проводится анализ эффективности проведенных мероприятий, расходования финансовых ресурсов.

Отчетность по реализации мероприятий подпрограммы осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

2.4.1. Заказчик-координатор подпрограммы:

- обеспечивает координацию деятельности основных исполнителей;

- обобщает сведения о ходе реализации всех программных мероприятий;

- проводит мониторинг реализации подпрограммы;

- осуществляет текущее управление реализацией подпрограммы;

- осуществляет координацию и контроль проводимых работ по реализации мероприятий подпрограммы;

- направляет предложения по уточнению объемов финансирования подпрограммы из различных источников при формировании соответствующих бюджетов на очередной финансовый год.

2.4.2. Управление образования:

−обеспечивает подключение средств массовой информации к пропаганде основных положений Подпрограммы и результатов ее реализации;

−обеспечивает внедрение Подпрограммы в образовательную практику;

−осуществляет мониторинг реализации Подпрограммы и оперативный контроль реализации преобразований в системе образования;

−анализирует, корректирует процесс реализации Подпрограммы;

−стимулирует достижения отдельных субъектов системы образования в реализации Подпрограммы;

−утверждает нормативную базу по реализации Подпрограммы .

2.4.3. ИДЦ МКУ «МСЦСО»−обеспечивает методическое сопровождение участников реализации Подпрограммы;

−участвует в разработке нормативных локальных актов по реализации Подпрограммы;

−создает и развивает информационное поле для реализации Подпрограммы;

−организует непрерывное образование педагогических и руководящих кадров в соответствии с направлениями преобразований;

−обеспечивает мониторинговые и социологические исследования;

−инициирует процессы изменений в практике развития кадрового потенциала муниципальной системы образования.

2.4.4. Образовательные организации (далее – ОО):

− реализуют Подпрограмму с учетом особенностей учреждения;

− инициируют авторские практики развития кадрового потенциала образовательной организации;

− анализируют выполнение Подпрограммы в рамках своей компетенции;

− привлекают общественность и социальных партнеров к совместной деятельности по реализации Программы;

− вносят предложения по корректировке Подпрограммы.

2.4.5. Профсоюзная организация:

−активизирует деятельность по защите социально-экономических и трудовых прав педагогов и молодых специалистов системы образования;

−внедряет инновационные формы работы с педагогами и молодыми специалистами.

Освещение реализации подпрограммы осуществляется через средства массовой информации, на сайтах Управления образования и ИДЦ МКУ «МСЦСО», в ходе публичных отчетов Управления образования и ИДЦ МКУ «МСЦСО», на педагогической конференции.»

* 1. Подразделы Подпрограммы 2.6.-2.8. изложить в следующей редакции:

«**2.6. Показатели индикаторов достижения результатов реализации Подпрограммы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индикаторы достижения цели Программы | Единица  измерения | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1.Обеспеченность педагогическими кадрами | % | 98 | 98 | 98 | 98 | 98,3 | 98,5 | 98,8 |
| 2. Доля педагогов в возрасте до 35 лет. | % | 22 | 22,1 | 22, 3 | 22,4 | 22,4 | 22,6 | 22,7 |
| 3. Доля численности учителей в возрасте до 35 лет в ОБОО. | % | 19,9 | 21 | 22 | 23,2 | 23,3 | 23,6 | 24 |
| 4. Доля численности педагогических работников в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения, в том числе наставничества, в первые три года работы. | % | 60 | 70 | 84 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 5. Доля педагогов-молодых специалистов (опыт работы от 0 до З лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого. | % | 0 | 20 | 60 | 80 | 85 | 90 | 100 |
| 6. Доля численности педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общем числе педагогических кадров. | % | 21,9 | 22,5 | 26 | 33,5 | 34 | 35 | 36 |
| 7. Доля аттестованных руководящих и педагогических работников, подлежащих аттестации. | % | 87 | 88 | 88,5 | 90 | 95 | 98 | 100 |
| 8. Доля численности руководителей государственных муниципальных ДОО, ОБОО и ОО ДОД, прошедших в течение последних трех лет повышение квалификации или профессиональную переподготовку, в общей численности руководителей ДОО, ОБОО и ОО ДОД | % | 85,7 | 90 | 96 | 97 | 98 | 98 | 100 |
| 9. Доля педагогических работников системы общего и дополнительного образования детей, прошедших обучение на базе Центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических кадров. | % | 0 | 0 | 0 | 10 | 20 | 40 | 50 |
| 10. Доля педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку профессиональной квалификации | % | 0 | 0 | 0 | 7,8 | 7,9 | 8 | 10 |  |
| 11. Доля численности педагогических кадров, прошедших курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС общего образования. | % | 97,2 | 97,8 | 98 | 98 | 98,5 | 98,6 | 99 |
| 12. Доля педагогов, прошедших курсовую подготовку в области ИКТ | % | 73 | 74 | 74 | 75 | 75 | 76 | 77 |
| 13. Доля педагогических работников, получающих ежегодное методическое сопровождение их деятельности. | % | 85 | 90 | 91 | 94 | 96 | 97 | 100 |
| 14. Доля педагогов, участников профессиональных  конкурсов. | % | 37 | 38,5 | 39,1 | 39,2 | 39,3 | 39,4 | 39,5 |
| 15. Доля педагогических работников, владеющих современными педагогическими и информационными технологиями. | % | 86 | 88 | 90 | 92 | 94 | 96 | 98 |

**2.7. Показатели непосредственных результатов реализации Подпрограммы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование индикатора цели Программы | Единица  измерения | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1. Обеспеченность педагогическими кадрами. | % | 98 | 98 | 98 | 98 | 98,3 | 98,5 | 98,8 |
| 2. Численность педагогов в возрасте до 35 лет. | Единицы | 124 | 109 | 100 | 104 | 104 | 105 | 106 |
| 3. Доля численности учителей в возрасте до 35 лет в ОБОО. | % | 19,9 | 21 | 22 | 23,2 | 23,3 | 23,6 | 24 |
| 4. Численность педагогических работников в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения, в том числе наставничества, в первые три года работы. | Единицы | 74 | 76 | 84 | 88 | 93 | 99 | 106 |
| 5. Доля педагогов-молодых специалистов (опыт работы от 0 до З лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого. | % | 0 | 20 | 60 | 80 | 85 | 90 | 100 |
| 6. Численности педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, в общем числе педагогических кадров. | Единицы | 106 | 106 | 124 | 133 | 163 | 167 | 172 |
| 7. Численность аттестованных руководящих и педагогических работников, подлежащих аттестации. | Единицы | 420 | 422 | 429 | 430 | 455 | 487 | 497 |
| 8. Доля численности руководителей государственных муниципальных ДОО, ОБОО и ОО ДОД, прошедших в течение последних трех лет повышение квалификации или профессиональную переподготовку, в общей численности руководителей ДОО, ОБОО и ОО ДОД | % | 85,7 | 90 | 96 | 97 | 98 | 98 | 100 |
| 9. Численность педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку профессиональной квалификации | Единицы | 0 | 0 | 0 | 19 | 37 | 38 | 49 |
| 10. Доля численности педагогических кадров, прошедших курсы повышения квалификации в соответствии с ФГОС общего образования. | Единицы | 468 | 469 | 470 | 470 | 471 | 472 | 474 |
| 11. Численность педагогов, прошедших курсовую подготовку в области ИКТ | Единицы | 305 | 350 | 352 | 358 | 359 | 364 | 368 |
| 12. Численность педагогических работников, получающих ежегодное методическое сопровождение их деятельности. | Единицы | 428 | 430 | 434 | 450 | 459 | 464 | 479 |
| 13. Численность педагогов системы общего и дополнительного образования, повысивших профессиональный уровень на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. | Единицы | 0 | 0 | 19 | 30 | 61 | 122 | 153 |
| 14. Численность педагогов, участников профессиональных  конкурсов. | Единицы | 195 | 210 | 216 | 218 | 220 | 230 | 240 |
| 15. Численность педагогических работников, владеющих современными педагогическими и информационными технологиями. | Единицы | 418 | 420 | 427 | 439 | 450 | 467 | 469 |

**2.8. Оценка эффективности реализации Подпрограммы**

Данная Подпрограмма является проектом, реализация которого положительно повлияет на социальную ситуацию.

По прогнозным оценкам к 2024 году реализация предусмотренных Подпрограммой мероприятий обеспечит достижение ряда положительных результатов.

В результате выполнения Подпрограммы будет обеспечено:

- повышение качества образования;

- увеличение численности высококвалифицированных кадров, владеющих современными педагогическими и оздоровительными технологиями.

Интерпретация: общественная эффективность выражается в постоянном увеличении доли высококвалифицированных кадров за счет постоянного увеличения числа педагогов, повысивших квалификацию.»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_