



Управление образования
администрации города Березники
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР
СОПРОВОЖДЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЯ
И РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»**

ул. Ломоносова, д.60,
г. Березники, Пермский край, 618400
Тел./факс (3424) 23 44 56
E-mail: suhanova_e@berezniki.perm.ru
ОКПО 50267990, ОГРН 1025901709657
ИНН/КПП 5911027912/591101001

Руководителям образовательных
учреждений

№ _____ от _____

**О направлении адресных
рекомендаций**

Уважаемые руководители!

По результатам анализа вакансий педагогических кадров (Приказ
Управления образования от 19.05.2022 № 04-01-03-561 «Об утверждении
перечня остродефицитных специальностей») в общеобразовательных
организациях МО «Город Березники» проблема дефицита кадров отмечается
практически во всех общеобразовательных учреждениях муниципалитета.

Направляем вам адресные рекомендации «Проблема дефицита кадров:
возможные пути решения», разработанные Кладовой И.С., заведующим
методическим отделом МАУ ЦСОиРО.

Рекомендуем использовать материал при разработке планов мероприятий
(дорожных карт) по реализации мер, направленных на устранение проблем
кадрового дефицита.

Приложение: на 6 л. в 1 экз.

И.о. директора

Быданова Е.В.

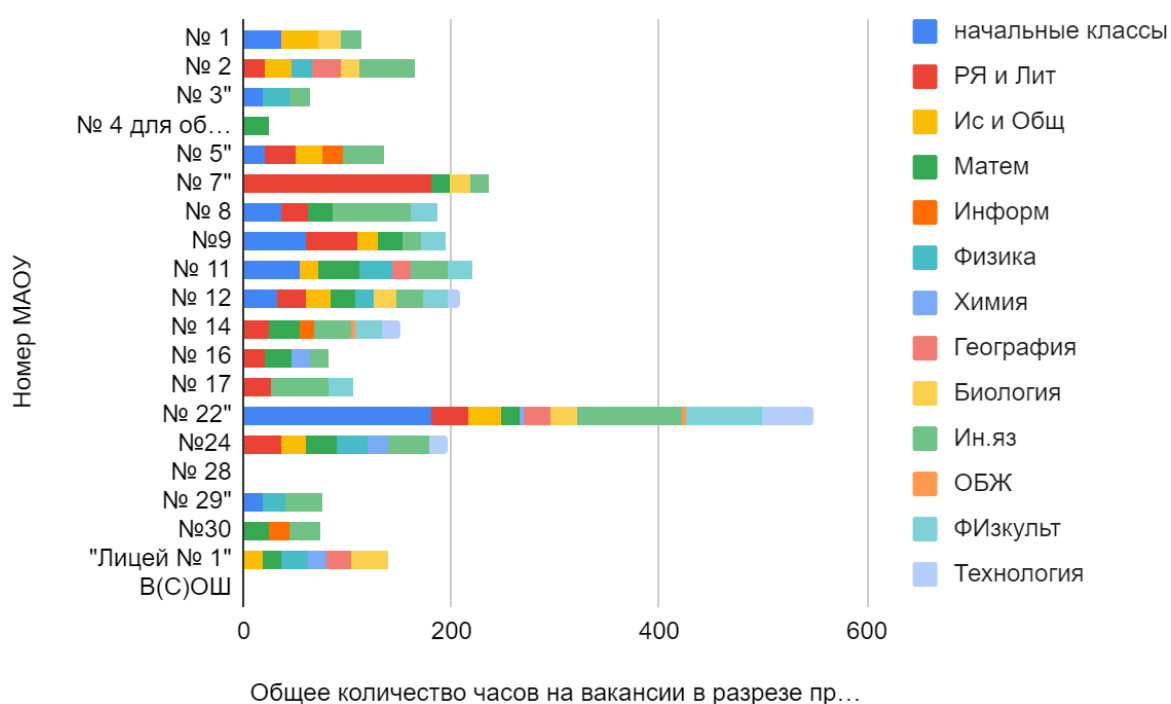
Кладова Ирина Сергеевна
23 61 84



Адресные рекомендации для общеобразовательных школ МО «Город Березники» «Проблема дефицита кадров: возможные пути решения»

По результатам анализа вакансий педагогических кадров (Приказ Управления образования от 19.05.2022 № 04-01-03-561 «Об утверждении перечня остродефицитных специальностей») в ОО МО «Город Березники» проблема дефицита кадров имеет место во всех общеобразовательных учреждениях, кроме МАОУ СОШ № 28 и МАОУ В(С)ОШ.

Причины этой ситуации может быть в том, что в первом случае учителя работают с очень большой нагрузкой и все часы по возможности распределены, обеспечена переподготовка учителей. Однако, это сказывается на образовательных результатах, обучающихся (школа относится к школам с НОР). Во втором случае отсутствие дефицита следствие надбавок учителям за контингент обучающихся (учителя преподают в исправительной колонии, расположенной на территории города и имеют заработную плату выше, чем в других ОО города). Общие данные по часам на вакансиях (в муниципалитете) в разрезе предметов представлены в диаграмме ниже.



Безусловно, **корневая причина дефицита кадров** — социально-экономическая ситуация в муниципалитете. Не смотря на имеющиеся социальные гарантии по муниципальным программам привлечения кадров и целевого



обучения, город не представляет интереса для новых кадров, молодые люди после окончания учебы стараются уехать из города.

Решение проблемы возможно при создании условий, обеспечивающих заинтересованность выпускников в том, чтобы возвращаться на предприятия и учреждения города. (высокий уровень заработной платы на предприятиях, богатая городская инфраструктура, социальные гарантии молодым семьям и т.п.). Это необходимо решать на уровне администрации.

Однако, это не означает, что данная проблема должна решаться в одностороннем порядке. Руководители общеобразовательных организаций города должны проявлять управленческую инициативу и принимать решения, которые могут улучшить ситуацию с кадрами.

В настоящее время в общеобразовательных организациях города наблюдается:

- отсутствие в программах развития образовательных учреждений подпрограмм, направленных на решение проблемы дефицита кадров, а также отсутствие самих программ развития в большинстве учреждений;
- возрастной дисбаланс кадрового состава образовательных организаций (медленная ротация кадров, по многим предметам наблюдается старение кадров);
- недостаточно сформированные механизмы системы взаимодействия в вопросах преодоления дефицита педагогических кадров между образовательными организациями, различными ведомствами и органами местного самоуправления;
- снижение престижа педагогической профессии;
- низкий уровень адаптации специалистов, выбравших возвращение в профессию;
- низкий уровень закрепления молодых специалистов в образовательных организациях, в том числе в сельских образовательных организациях из-за отсутствия системы методической поддержки в образовательных организациях.

Решение проблем дефицита педагогических кадров в системе образования муниципалитета возможно путем:

- внедрения проектного управления и разработки программ развития с обязательным включением подпрограммы (проекта) по решению кадрового вопроса.
- консолидации усилий всех заинтересованных организаций, ведомств, органов местного самоуправления путем создания Координационного совета при администрации с целью обновления подходов к подготовке педагогических кадров ориентиром на имеющуюся потребность в муниципалитете;
- модернизации системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- совершенствования ранней профессиональной ориентации старшеклассников на педагогические профессии и организацию сетевого педагогического класса на базе существующего в МАОУ СОШ № 11;
- расширения практики целевого обучения выпускников с предоставлением им социальных гарантий во время и после окончания вузов;
- привлечения в школы непедагогических работников с обеспечением их переподготовки и организации их методической поддержки (наставничества) в течение трех лет;



- организации информирования населения о возможном переобучении и входе в педагогическую профессию непедagogических кадров (возможно через взаимодействие с центром занятости населения);
- внедрения модели наставничества для молодых педагогов и вернувшихся в профессию через определенное время (после декретного отпуска и т. п.).
- взаимодействия с педагогическими вузами по вопросам организации педагогической практики на базе школ города, раннее вовлечение в педагогический коллектив;
- поиска нефинансовых механизмов развития педагогического мышления и формирования лично-значимой позиции педагога повышения мобильности педагогических и управленческих кадров, (удержание интереса педагогов к своей профессии, формирование корпоративной культуры: единого ценностно-ориентированного образовательного уклада, культуры взаимопомощи, открытых профессиональных отношений и т. п.).
- внедрение механизмов сетевого взаимодействия и создания муниципальной онлайн-школы, для привлечения педагогов остродефицитных специальностей к дистанционному преподаванию на несколько школ.

В результате создания и работы **координационного совета** могут быть сформированы планы приема на педагогические направления подготовки высшего образования и специальности СПО на основании прогнозов потребности муниципалитета. Будут максимально использованы целевые места, предоставляемые педагогическими вузами, а также возможно повышение качества педагогических кадров.

Внедрение проектного управления на институциональном уровне приведет к разработке в ОО муниципалитета «работающей» Программы развития, включающей совместно промысленные механизмы решения реальных проблем конкретного учреждения.

Разработка программ развития в части устранения дефицита кадров, должны быть направлена на поддержку молодых педагогов, повышение кадрового потенциала образовательных организаций муниципалитета, популяризацию профессии учителя в молодежной среде, выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности, создания муниципального сетевого психолого-педагогического класса, разработки и внедрения образовательных проектов, направленных на появление инновационных образовательных практик ранней профориентации на педагогические профессии; организацию профессиональных проб по педагогическим профессиям; проведение профориентационных конкурсов, смотров, фестивалей, семинаров, круглых столов и других мероприятий по проблемам профориентации на педагогическую профессию, увеличение количества обучающихся профильных классов, ориентированных на педагогические профессии естественно-научной направленности; обновление подходов к повышению профессионального мастерства управленческих и педагогических кадров, внедрение эффективных форм работы по повышению квалификации и переподготовке педагогических и управленческих кадров, основанных на принципах адресности, прогнозирования и методического

сопровождения с учетом идей «опережения»; внедрение целевой модели наставничества педагогических работников и т.п.

Эффективность Программ развития должна оцениваться ежегодно на основании анализа достигнутых результатов, сравнения фактически достигнутых значений целевых индикаторов с их планируемыми значениями и может определяться тем, что ее реализация обеспечивает необходимое воспроизводство педагогических кадров при относительной стабилизации их численности; привлечение и закрепление молодежи в образовательной сфере; повышение результативности и конкурентоспособности педагогических кадров образовательных организаций.

Примерные мероприятия, которые можно включить в дорожную карту по устранению дефицита кадров приведены в таблице ниже.

Таблица. Примерные мероприятия дорожной карты по устранению дефицита кадров*

Задача	Мероприятия	Показатели реализации
Привлечение кадров	Проведение мониторинга потребности педагогических кадров в образовательной организации	выявление потребности в педагогических кадрах
	Формирование заказа на целевую подготовку/переподготовку по заочной форме обучения	обеспечение ежегодного снижения кадрового дефицита
	Заключение договоров на обучение по целевым направлениям в соответствии с потребностями образовательной организации	договоры на обучение по целевым направлениям
	Взаимодействие образовательной организации с высшими и средними профессиональными учреждениями, реализующими подготовку студентов по педагогическим специальностям	рост количества выпускников высшего и среднего профессионального образования, трудоустроившихся в образовательную организацию
	Участие в ярмарках вакансий	поиск педагогических кадров
	Формирование базы данных обучающихся образовательной организации, поступивших в учреждения профессионального педагогического образования	информация о выпускниках, поступивших на педагогические специальности
	Организация прохождения студентами педагогической практики в образовательной организации	договоры о прохождении педагогической практики. Количество выпускников, трудоустроившихся в образовательную организацию
	Размещение объявлений в СМИ, на официальном сайте образовательной организации о имеющихся и прогнозируемых вакансиях в образовательной организации. В том числе, приглашение на вакансии кандидатов без педагогического образования с условием их профессиональной переподготовки.	устранение кадрового дефицита педагогических работников



Внедрение сетевой формы реализации образовательных программ (муниципальная онлайн-школа)	Заключение договоров о сетевой форме реализации образовательных программ	договор о сетевой форме реализации образовательных программ
	Реализация мероприятий по расширению практики дистанционного обучения при реализации общеобразовательных программ	компенсирование потребности в дополнительных педагогических кадрах
	Развитие сетевых форм взаимодействия педагогических работников	повышение педагогической компетентности педагогических работников в сетевом взаимодействии
Организация профессиональной переподготовку учителей	Организация работы, направленной на продолжение обучения на заочном отделении педагогических учреждений высшего профессионального образования, молодых специалистов со средним профессиональным педагогическим образованием	компенсирование потребности в дополнительных педагогических кадрах
	Организация участия молодых педагогов в работе муниципальных и школьных методических объединений	повышение профессионального роста молодых педагогов
	Прогнозирование потребностей в повышении квалификации педагогических работников	График повышения квалификации
	Разработка ИОМ педагогов	фонд (банк) ИОМ
	Формирование заказа на курсы повышения квалификации педагогических работников	заявка на повышение квалификации в
	Повышение квалификации педагогических работников через курсовую подготовку и переподготовку педагогических работников по актуальным направлениям развития образования	увеличение численности педагогических работников, прошедших плановое повышение квалификации (в соответствии с ИОМ)
	Развитие сетевого взаимодействия в рамках повышения квалификации по программам дополнительного профессионального образования	увеличение численности педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку
	Информационно-методическое сопровождение молодых педагогов	закрепление молодых педагогов в образовательной организации. Формирование позитивного отношения к педагогической профессии
	Организация наставничества	методическое сопровождение молодых педагогов
	Создание условий для реализации инициатив педагогических работников	Создание комфортных условий. Повышение мотивации к педагогическому творчеству учителей
	Презентация методических находок молодых педагогов	распространение профессионального опыта молодых педагогов



Включение в план внеурочной деятельности курсов предпрофильной подготовки ориентированных на педагогические профессии	Создание условий для профессиональной мотивации обучающихся на получение педагогической профессии	увеличение числа выпускников, поступающих в учреждения высшего и среднего профессионального образования на педагогические специальности
	Популяризация педагогической деятельности в молодёжной среде, выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности	увеличение числа выпускников, поступающих в учреждения высшего и среднего профессионального образования на педагогические специальности
	Ранняя профориентация	повышение престижа педагогических профессий
	Включение в план внеурочной деятельности курса предпрофильной подготовки.	повышение престижа педагогических профессий

Только совместные действия управления образования и образовательных организаций, инициатива руководителей и административно-управленческих команд образовательных организаций, их готовность включиться в муниципальный проект «Привлечение педагогических кадров», обозначенный в Концепции развития образования МО «Город Березники» до 2025 года и Программе развития образования муниципалитета «Оберег будущего» позволит эффективно решать кадровые проблемы в общеобразовательных организациях города.

* Примерные мероприятия не претендуют на исчерпывающий перечень мер, которые могут быть предприняты образовательными организациями для решения проблемы кадрового дефицита.