

ПРОГРАММА

МКУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АГРЫЗСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РТ» ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С КАДРАМИ И КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ

на период 2022-2024 гг.



УТВЕРЖДЕНА

Приказом начальника Управления образования
Агрызского муниципального района
Республики Татарстан
от 29.12.2021 г. № 784 - ОД

П Р О Г Р А М М А

**УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ АГРЫЗСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РТ ПО
ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С КАДРАМИ И
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ**

на период 2022-2024 гг.

Агрыз, 2021

Цель Программы:

Удовлетворение потребности муниципальных учреждений образования в квалифицированных педагогических кадрах

Задачи Программы:

1. Целевая подготовка специалистов на базе педагогических ВУЗов Республики Татарстан для муниципальных учреждений образования
2. Закрепление педагогических кадров на местах через активное взаимодействие с районными и сельскими исполнительными комитетами.
3. Своевременная переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров
4. Создание и расширение условий для профессионального, квалификационного роста управленческих, учительских кадров отрасли, в том числе молодежи.
5. Планомерная укомплектованность кадрами учреждений образования согласно штатному расписанию до 100%

Ожидаемые результаты реализации Программы:

Удовлетворение потребности муниципальных учреждений образования в квалифицированных педагогических кадрах.

Своевременная переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров.
100% укомплектованность профессиональными кадрами учреждений образования.

В современных условиях одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности организации является обеспечение высокого кадрового потенциала. Наиболее продуктивным способом достижения этого служит разработка и реализация кадровой политики, которая является составной частью стратегически ориентированной политики организации.

Кадровая политика - это целостная и объективно обусловленная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные формы, методы и модели кадровой работы и имеющая целью создание сплоченного, ответственного и высококвалифицированного персонала, способного адекватно реагировать на меняющиеся требования времени.

Успешная деятельность любого учреждения зависит, в первую очередь, от слаженной и стабильной работы квалифицированного персонала. Одним из направлений подготовки и формирования эффективного кадрового потенциала Управления образования является сотрудничество с учебными заведениями по вопросам подготовки, переподготовки и обучения педагогов, а также привлечение молодых специалистов - выпускников ВУЗов и ССУЗов.

Инструменты кадровой политики

Инструментами реализации кадровой политики являются:

- кадровое планирование;
- текущая кадровая работа;
- руководство персоналом;
- мероприятия по его развитию, повышению квалификации;

- мероприятия по решению социальных проблем;
- вознаграждение и мотивация.

В результате применения этих инструментов изменяется поведение сотрудников, повышается эффективность их работы, улучшается структура коллектива.

Основным направлением деятельности отдела по управлению персоналом в ходе реализации программы является обеспечение учреждений образования педагогическими кадрами.

Одной из подзадач кадровой политики является выбор наиболее действенных методов мотивации персонала. Мотивировать – значит затронуть их важнейшие интересы, дать им шанс реализоваться в процессе работы.

Пути совершенствования работы с кадрами:

- система подготовки и переподготовки персонала;
- проведение скоординированной тарифной политики и оплаты труда;
- разработка экономических стимулов и социальных гарантий;
- защита прав и гарантий работников, работа с представителями трудового коллектива;
- работа с молодыми педагогами в период адаптации;
- развитие наставничества;
- подготовка нормативных и методических материалов, касающихся трудовых отношений.

Современная школа призвана выполнять две равные по значимости функции: обучения и воспитания подрастающего поколения, его социальной зрелости, готовности к труду. Школа должна выпустить в жизнь человека, готового активно действовать, самостоятельно принимать решения; способного выбрать профессиональную деятельность, понимающего свое место в социальной системе, адаптирующегося к новым экономическим условиям. Сегодня система образования должна работать, прежде всего, на конечный результат. Образовательные учреждения должны быть центрами подготовки учащихся к жизни в обществе и иметь качественный состав кадров.

1 РАЗДЕЛ

Анализ качественного состава педагогических кадров

В Агрызском муниципальном районе 31 учреждения образования:

12 – средние общеобразовательные школы

1 – гимназия

1- лицей

2 – основные общеобразовательные школы

4 – начальные школы-детский сад

1 – учреждение дополнительного образования детей

10 – дошкольные образовательные учреждения

1 – ГОУ Агрызская коррекционная школа-интернат

В учреждениях образования работают 1109 чел., из них 69 – руководители (директора, заведующие и их заместители), 553 – педагогических работника.

В школах – 393 педагога

В ДОУ – 144 педагога

В учреждении доп.образования – 16 педагогов

Доля педагогов пенсионного возраста составляет – 13% (72 чел.)

Доля педагогов в возрасте до 35 лет – 24% (133 чел.).

Педагогов, имеющих высшее образование 528 чел.(95%), среднее-профессиональное 64 чел.(5%)

Доля работников, имеющих квалификационные категории (высшую и первую) составляет 72% (по результатам мониторинга за 2021 г.). Доля педагогов дошкольных учреждений, имеющих квалификационные категории – 85,3%

Категорийный состав кадров растет из года в год. Благодаря хорошо поставленной методической работе за последние 3 года, семь школ динамично улучшили свои показатели (СОШ № 2 на 10%, Девятернинская ООШ на 4,8%, Салаушская СОШ на 4,6%, СОШ № 3 на 4.2%, АШИ 4, 1%, Бимская СОШ на 3,8% и Иж-Бобьинская СОШ на 3,3%). В названных школах ведется методическая работа по повышению мотивации учителей к самообразованию. Создан индивидуальный маршрут саморазвития для каждого педагога. Лидерами по наличию педагогов с категориями являются: Кадыбашская СОШ (94%), Сарсак-Омгинский лицей (92%), Крындинская НОШ-Детский сад (83%), Девятернинская ООШ (81%).

Остается острой потребностью в учителях:

- русского языка
- английского, немецкого языка
- математики, физики
- информатики

**Прогнозные сведения о потребности в педагогических кадрах по Агрызскому
муниципальному району Республики Татарстан в перспективе на 7 лет
(с 2022 по 2029 г.г.)**

№ п/п	Специализация	2022/2023			2023/2024			2024/2025			2025/2026			2026/2027			2027/2028			2028/2029		
		всего	из них с тат.яз обучения	из них с ин.яз. обученя (для би- и полилингвальных образ. орган.)	всего	из них с тат.яз обученя	из них с ин.яз. обученя (для би- и полилингвальных образ. орган.)	всего	из них с тат.яз обучения	из них с ин.яз. обученя (для би- и полилингвальных образ. орган.)	всего	из них с тат.яз обученя	из них с ин.яз. обученя (для би- и полилингвальных образ. орган.)	всего	из них с тат.яз обученя	из них с ин.яз. обученя (для би- и полилингвальных образ. орган.)	всего	из них с тат.яз обученя	из них с ин.яз. обученя (для би- и полилингвальных образ. орган.)	всего	из них с тат.яз обученя	из них с ин.яз. обученя (для би- и полилингвальных образ. орган.)
Общеобразовательные организации																						
1	Начальные классы	4	2		1			2			1			3			1			2		
2	Русский язык	5	1		1	1		2	1					5			1	1		1	1	
3	Татарский язык	1									1	1										
4	Иностранный язык	3			1			1														
5	Математика	4						1			1			2			1			1		
6	Информатика																1	1		1	1	
7	Физика	1			1			1	1		1						1	1		1	1	
8	История	3	1								1			1								
9	Биология	2									1											
10	География	2									1			1								
11	Химия	1															1					

В соответствии со [статьей 213](#) Трудового Кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. N 695 "О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности", Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденным постановлением Совета Министров Правительства Российской Федерации от 28.04.1993г № 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании" (далее - Перечень) все работники дошкольных образовательных организаций, работники образовательных организаций, [осуществляющие](#) отдельные виды деятельности, в том числе связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов) обязаны проходить психиатрическое освидетельствование при поступлении на работу и далее один раз в 5 лет. В данном направлении работа ведется. В соответствии со ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Психиатрическое освидетельствование проходят работники дошкольных образовательных учреждений и работники общеобразовательных учреждений, чьи рабочие места прошли СОУТ и имеют процент вредности.

Работа с молодыми специалистами

Требуют решения проблемы отбора и профессиональной подготовки педагогических кадров, которые наиболее остро проявляются на стадии распределения и закрепления молодых учителей в школы. На начало 2021/2022 учебного года в школы и ДОУ района прибыли 8 молодых специалистов:

- учитель математики и учитель физики – участники проекта «Стипендиальная поддержка будущих учителей», студенты 5 курса – в Исенбаевской сош
- учитель начальных в школе № 4,
- учитель музыки в школе № 4,
- учитель татарского языка в Девятернинской ООШ,
- учитель русского языка и литературы в школе № 3,
- 2 воспитателя в ДОУ № 9 и ДОУ № 7,

Молодые специалисты получили подъемные в размере 8 тыс. руб. Всего на сегодняшний день в образовательных учреждениях работают 15 молодых специалистов. Самый молодой коллектив в СОШ № 2 – 33% (13 педагогов в возрасте до 35 лет), Гимназия № 1 – 30% (12 педагогов в возрасте до 35 лет), СОШ № 4 - 24% (10 педагогов в возрасте до 35 лет).

Стареющие коллективы – Кадыбашская сош, Салаушская сош, Азёвская оош - нет педагогов в возрасте до 35 лет.

На сегодняшний день в районе работает 1 обладатель гранта «Наш новый учитель» - учитель начальных классов Гимназии № 1 г. Агрыз.

Важнейшим направлением кадровой политики является осуществление мер, направленных на обеспечение условий социальной и психологической адаптации молодого учителя в школе. Необходимо создать все условия, чтобы он не варился в «собственном соку». Образно говоря, нужно, чтобы у молодого специалиста был опытный наставник,

который помогал бы ему во всем. В основе работы с наставниками и молодыми специалистами лежит основополагающий принцип: «Делай, как я». Реализация этого правила означает, что наставник, обучая молодого специалиста, должен иметь необходимые знания, навыки и умения, дающие ему право спросить и потребовать у молодого специалиста, чему он научился и что усвоил. Соответственно, молодой специалист воспринимает наставника не как формально закрепленного за ним наблюдателя, а как старшего товарища, у которого можно многому научиться. Ожидаемые результаты наставнической работы:

- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений молодых педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество;
- помощь в профессиональной и социальной адаптации молодого педагога;
- формирование и развитие ответственного и сознательного отношения к работе;
- знание требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;
- моральная и психологическая поддержка молодого педагога в преодолении профессиональных трудностей;
- реализация мер по ранней профилактике коррупционных и иных правонарушений.

В Агрызском районе работает Районный совет молодых педагогов (РСМП), учредителем которого является Управление образования, а соучредителем Профсоюзный комитет работников образования Агрызского муниципального района РТ. В 2021-2022 учебном году избран новый председатель РСМП, им стала Исмагилова Екатерина Эдуардовна, учитель истории и обществознания Гимназии № 1 г.Агрыз.. Разработан план работы Совета молодых педагогов на 2021-2022 учебный год. Молодые педагоги являются активными участниками общественных организаций: "Молодежный парламент", "Аграрная молодежь", "Волонтеры Победы". Первое заседание нового состава РСМП прошло 24.09.2021 г. Чествование молодых педагогов - на районном Дне учителя в октябре 2021г.

Районный семинар «Молодые – молодым» был проведен на базе МБОУ СОШ № 4 г.Агрыз – вторая половина ноября 2021г.

В рамках муниципального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года» проводится номинация «Педагогический дебют» для молодых учителей со стажем работы до 3-х лет. Профессиональные конкурсы – это ещё один эффективный способ повышения мастерства работника. Поэтому активное участие педагогов района в различных номинациях конкурса «Учитель года» свидетельствует об их заинтересованности в самообразовании.

С целью привлечения молодых специалистов Управление образования ежегодно заключает Договоры с выпускниками школ на целевое обучение в педагогических ВУЗах Республики Татарстан. Как правило, целевики не выполняют своих обязательств, так как большинство из них изначально не ориентированы на педагогическую деятельность, и не все возвращаются в район для работы после окончания ВУЗа. В основном, по причинам отсутствия жилья, нежелания работать на селе. Для решения этих проблем вот уже шестой год Министерство образования и науки РТ реализует проект «Стипендиальная поддержка будущих учителей» и отрадно отметить, что из года в год всё больше желающих участвовать в данном проекте. Успешно обучающиеся студенты получают ежемесячную стипендию в размере 15 тыс.руб. На сегодняшний день по программе стипендиальной поддержки выпускников в педагогических ВУЗах РТ обучаются 6 выпускников школ Агрызского района. В 2022 году ожидаем приезд выпускников проекта – 2 учителей математики и физики; в 2024 году – 1 учитель начальных классов и иностранного языка, в

2025 году – 1 выпускник учитель истории и иностранного языка, в 2026 году – 2 выпускника учитель истории и обществознания и иностранного языка в полилингвальной образовательной среде и учитель математики и иностранного языка в полилингвальной образовательной среде.

В 2021 году с двумя выпускниками школы № 2 заключены договоры на целевое обучение в рамках проекта «Стипендиальная поддержка выпускников» для работы в полилингвальной образовательной среде по направлениям подготовки «история и обществознание и иностранный язык в полилингвальной образовательной среде» и «математика и иностранный язык в полилингвальной образовательной среде».

В соответствии с изменениями в пунктах 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам. Также к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

В Агрызском районе второй год подряд практикуется прием на работу студентов-очников педВУЗов (4 и 5 курсов): 2020-2021 уч.год – учитель математики, информатики в СОШ № 3; 2021-2022 уч.год – два учителя физики и математики в Исенбаевской СОШ. Все они участники проекта Стипендиальной поддержки.

Работа по повышению педагогического мастерства

Успешное развитие системы школьного образования, повышение эффективности учебно-воспитательного процесса в значительной степени зависит от профессиональной компетенции учителя, его педагогического и методического мастерства. На протяжении всей трудовой деятельности педагоги непрерывно совершенствуют свою квалификацию, повышают свою эрудицию и компетентность в области учебного предмета и методики преподавания. Исходя из этого, педагогические и руководящие работники системы образования периодически, раз в 3 года, проходят курсовую подготовку через персонифицированную модель повышения квалификации. Обучение проходит поэтапно в течение учебного года со сдачей посткурсового мониторинга. По результатам обучения педагоги района получают высокие баллы. Кандидатами на обучение по программам кпк в 2021 году стали 229 педагогов, в 2020 году – 183, в 2019 – 156.

Важной задачей кадровой политики является обеспечение учреждений образования высококвалифицированными педагогическими кадрами, повышение их профессиональной компетентности и мастерства, формирование единой системы профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки педагогических и управленческих кадров. Сильные управленческие кадры в системе образования позволят выстроить логику управления на всех уровнях среднего образования.

Ежедневная трудовая деятельность требует от работника постоянного совершенствования теоретических и практических знаний, повышения профессионального

мастерства, освоения новых технологий, ориентации труда. Уделяется серьезное внимание повышению образовательного уровня учителей в системе заочного обучения, принимаются все меры по созданию условий для успешного обучения учителей-заочников.

Данные мониторинга свидетельствуют о стабильности учительского корпуса, который более чем на 35 % состоит из опытных педагогов оптимального творческого возраста 40-50 лет.

Профессиональная ориентация учащихся: оказание им информационной, психологической, консультативной помощи в выборе профессии и в определении перспектив профессионального роста, карьеры. У многих выпускников школ нет четких представлений о престижности того или иного вида трудовой деятельности, о собственных наклонностях и способности к самореализации именно в этой сфере. В профориентационной работе с учащимися необходимо учесть такой аспект, как работа с родителями. Большинство из них считают, что ребенку нужно дать образование по «престижной» специальности, а престижными в обывденном сознании нередко остаются те профессии, которые не востребованы на рынке труда. Необходимо продолжать активную работу по сотрудничеству с педагогическими ВУЗами и ССУЗами, ежегодно участвовать в распределении выпускников педагогических учебных заведений. Сегодня одной из задач кадровой политики в сфере образования является разработка, и принятие мер, направленных на повышение социального и профессионального статуса учителя, сохранение имеющегося опыта работы. Только в этом случае возможно формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни.

На сегодняшний день 3 учащихся 11 классов подали заявки на участие в проекте Стипендиальной поддержки и выбрали направления подготовки: «начальные классы и иностранный (английский) язык», «математика и иностранный (английский) язык (в полилингвальной образовательной среде)» и «русский язык и литература». Сейчас им предстоит муниципальный этап участия в проекте и республиканский – участие в собеседовании с Республиканской комиссией.

2 РАЗДЕЛ

Основные цели, сроки и этапы реализации, содержание работы, пути реализации, формы работы

Для эффективной работы Программы первоочередным компонентом является выработка обоснованного перспективного плана развития кадров, т.е. качественный (какие педагогические работники будут необходимы) и количественный состав (какая численность может потребоваться). Повышение эффективности работы с педагогическими и управленческими кадрами.

В настоящее время используется метод целевого направления в педагогические ВУЗы Республики Татарстан на бюджетной основе выпускников средних школ, а также заключение договоров с педагогическими ВУЗами по проекту «Стипендиальная поддержка выпускников». Подготовленные кадры займут место в соответствии с потребностями учреждений образования в кадрах.

Подъемные, достойная заработная плата, доплата молодым специалистам – одни из основных мотиваций привлечения и закрепления специалистов, в том числе молодых.

Реализация данной Программы позволит постоянно держать под контролем потребность в кадрах и ресурсах, необходимых для обучения учащихся Агрызского муниципального района РТ.

Сроки и этапы реализации Программы:

1 этап – 2022 год

2 этап – 2023 год

3 этап – 2024 год

Содержание работы, пути реализации

- работа с резервом руководящих кадров системы образования;
- работа с молодыми педагогами, контролирование процесса адаптации;
- ведение четкого учета выпускников школ (совместно с руководителями СОШ), обучающихся в педагогических ВУЗах и ССУЗах;
- участие выпускников школ в проектах «Стипендиальная поддержка выпускников»; «Целевая подготовка»;
- владение информацией о вакансиях, имеющихся в школах и ДОУ;
- сотрудничество с районным центром занятости и центром занятости Малоपुरгинского района УР.
- удовлетворение запросов образовательных организаций для развития профессиональной деятельности
- сбор, накопление, анализ и обобщение информации
- обеспечение образовательных учреждений информационными материалами
- консультирование по социально-правовым проблемам
- создание банка данных о молодых специалистах в муниципальной системе образования, молодых педагогов в возрасте до 35 лет
- развитие наставничества
- организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии (плановый выезд по школам района: участие на родительских собраниях, классных часах, подача информации через СМИ, сайт управления образования).

Формы работы

- планирование работы в соответствии с требованиями образовательных организаций
- поддержка педработников и руководителей в инновационной деятельности
- консультации, оказание методической помощи по предварительным заявкам
- теоретические семинары
- семинары – практикумы
- издание информационно-методических сборников
- деятельность временных творческих, инициативных групп
- круглые столы
- межрегиональное сотрудничество, обмен опытом

Эффективность Программы оценивается по следующим показателям:

- процент укомплектованности образовательных организаций педагогическими кадрами;
- процент текучести кадров;
- количеством трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в муниципальной системе образования района;
- процент выпускников учреждений высшего профессионального образования, обучавшихся по целевой программе;
- образовательный и возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;
- качество предоставляемых услуг.

Реализация программы позволит:

- повысить профессионализм педагогических и руководящих кадров муниципальной системы образования района;
- обеспечить систему образования педкадрами;
- повысить образовательный уровень педагогических работников;
- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования;
- улучшить качество предоставляемых услуг с учетом потребностей района.