

Муниципальная стратегия развития кадрового потенциала в системе образования Тазовского района -2030

Актуальность

Особенность современного состояния системы образования заключается в том, что её реформирование происходит на фоне высокой динамики изменений в обществе. В этих условиях число новых проблем и новых задач, работать над решением которых приходится образовательным учреждениям, неуклонно возрастает. Многие из них принципиально новы и не могут быть решены на основе прежнего опыта, что усложняет управленческую деятельность. 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.

Таким образом, проблема профессионального роста и формирования новых компетенций руководителя и педагогических работников образовательных организаций является одной из приоритетных в системе образования.

Потребности организаций образования в развитии педагогического персонала складываются сегодня под воздействием следующих основных факторов:

- профессиональные знания быстро устаревают, что приводит к снижению квалификации специалистов;
- происходят стремительные технологические изменения, которые требуют овладения новыми знаниями, умениями и навыками;
- образовательные учреждения ощущают постоянную конкуренцию, требующую повышения качества предоставления услуг, более эффективного использования ресурсов организации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 95, 96 и 97) закрепляет для отечественного образования норму формирования гибкой подотчетной обществу системы непрерывного образования, развивающего человеческий капитал и обеспечивающего текущие и перспективные потребности социально-экономического развития Российской Федерации.

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.

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.

В распоряжении Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» акцент сделан на кадровое обеспечение региональных систем общего образования.

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, а также переподготовки педагогических работников и управленческих кадров в целях развития кадрового потенциала системы образования Российской Федерации.

Таким образом, актуальность разработки Стратегии вызвана тенденциями изменений на всех уровнях системы образования, которая требует оперативного и гибкого реагирования на решение вопросов кадрового дефицита и поиска эффективных механизмов непрерывного профессионального совершенствования руководящих кадров, педагогических работников образовательных организаций.

Главным результатом модернизации системы образования должно стать соответствие образования целям опережающего развития. Новое время требует новых решений.

Проблемно-ориентированный анализ состояния кадровой политики в муниципальной системе образования

В образовательных организациях Тазовского района педагогическую деятельность осуществляют 684 педагогических работника (2021 – 672, 2020 год – 668 педагогических работников).

Из них в дошкольных организациях работает 203 педагогических работника; в общеобразовательных организациях - 450; в организациях дополнительного образования - 31.

Средний возраст педагогических работников образовательных организаций района - 42 года, число молодых педагогов (до 35 лет) составляет 23,8 % (163 человека).

Педагогический стаж работников сферы образования составляет:

- до 5 лет – 21 %;
- от 5 до 10 лет – 18%;
- от 10 до 20 лет – 27 %;
- от 20 лет – 34 %.

471 чел. (69%) педагогов имеют высшее образование, 213 чел. (31%) - средне-профессиональное. 442 педагогических работника (64,6 %) имеют первую или высшую квалификационную категорию.

SWOT-анализ муниципальной системы методического сопровождения (МСМС) в МО Тазовского района

Внутренние	
Сильные	Слабые
<ol style="list-style-type: none">1. Сформирована система педагогических событий для профессиональных сообществ2. Сформирован муниципальный методический актив для методического сопровождения педагогических кадров3. Сложилась система сопровождения на муниципальном уровне по подготовке к профессиональным конкурсам	<ol style="list-style-type: none">1. Утеряна традиционно сложившаяся социально-культурная роль педагога, интеллигенции.2. Нет методической службы, которая повседневно методически сопровождает педагогические коллективы и управленческие команды3. Низкая укомплектованность штатов педагогическими кадрами (не более 60%) приводит к завышению педагогической нагрузки учителей4. Разрастание феномена профессионального выгорания5. Ограниченность финансовых возможностей для научного сопровождения специалистами ведущих вузов страны муниципальных методических мероприятий и инициатив6. Отдельные факты формального подхода к реализации муниципальных идей со стороны управленческих команд муниципальных образовательных организаций, в том числе в вопросах управления качеством образовательных результатов обучающихся по итогам независимой оценки качества образования

<p>4. Имеются отдельные уникальные образовательные практики</p> <p>5. Сложилась система привлечения педагогов за счет федеральных и региональных проектов</p> <p>6. На муниципальном уровне педагогам предоставлены меры социальной поддержки</p>	<p>7. Недостаточная мотивация отдельных категорий руководящих работников к реализации методического сопровождения в инновационном формате</p> <p>8. Нет системы адаптации вновь прибывших педагогов, в том числе молодых, коллектив/ группа отвергает «чужака», психологически подавляет авторитарный руководитель</p> <p>9. Невысокий уровень организационной культуры образовательной организации</p> <p>13. Недостаточные условия для мотивации обучающихся классов психолого-педагогической направленности для получения педагогической профессии и возвращения в Тазовский район.</p>
---	--

Внешние

Возможности	Риски	
	Риски	Решения
<p>1. Сопровождение педагогических и руководящих кадров на базе ЦНППМ ГАУ ДПО ЯНАО «РИРО»</p> <p>2. Участие в обучающих мероприятиях региональной образовательной сети: региональные инновационные, стажировочные площадки.</p> <p>3. Развитие сетевых педагогических интернет-сообществ, в том числе, сформированных на базе УМК ГАУ ДПО «РИРО».</p> <p>4. Вариативность предложений по оказанию образовательных услуг от организаций ВПО РФ по повышению квалификации и профессиональной переподготовкой управленческих кадров и педагогических работников.</p> <p>5. Методическое обеспечение работы учителя на базе готовых решений и материалов, созданных с привлечением преподавателей педагогических ВУЗов, профессоров, докторов наук и т.д. на сервисах Минпросвещения.</p>	<p>Сложная транспортная схема, неразвитость инфраструктуры отдаленных поселений района для организации непрерывного сопровождения педагогов отдаленных поселений</p> <p>Ограниченность финансовых ресурсов для обучения педагогов по программам повышения квалификации в очном формате с выездом в ЦНППМ г. Салехард</p> <p>Спрос на педагогические кадры превышает предложения, руководители вынуждены принимать на работу всех педагогов</p> <p>Незащищенность педагога перед родителями, учениками и другими внешними субъектами отношений</p> <p>Отсутствие жилья, в том числе съемного, высокие цены для найма</p>	<p>Использование дистанционных технологий при проведении мероприятий в рамках методического сопровождения; организация методических десантов, выездных сессий (стажировки) по территориальному признаку (кустовые мероприятия)</p> <p>Приглашение преподавателей для обучения педагогов по программам повышения квалификации в п. Тазовский</p> <p>Разработка мер для повышения привлекательности территории для высококвалифицированных специалистов</p> <p>Проведение имиджевых мероприятий с участием родителей, направленных на повышение статуса педагога, понимание роли учителя, педагога как ключевой фигуры для обеспечения качества образования Обеспечение условий для активного участия родителей и общественности в жизни школы (детско-взрослые проекты...)</p> <p>Создание фонда служебного жилья, предоставление</p>

		компенсации педагогическим работникам за найм жилья
--	--	---

В системе образования Тазовского района сложилась система методического сопровождения педагогических и управленческих кадров.

На муниципальном уровне методическое сопровождение обеспечивают 3 специалиста органа управления образованием, в каждой образовательной организации заместители руководителей. Активно реализуется потенциал высококвалифицированных педагогов: имеющих дополнительные профессиональные статусы - 2 учителей-наставников, 2 учителей-методистов, 1 учитель-исследователь; 11 экспертов, 6 носителей успешных педагогических практик.

Организовано повышение квалификации педагогических и управленческих кадров посредством обучения на курсах повышения квалификации по предметным областям и по различным актуальным тематическим направлениям, участия в семинарах/вебинарах, конференциях, других профессиональных событиях.

В 2021/2022 учебном году на курсах повысили квалификацию 496 (64 %) педагогов, каждый третий педагог обучился на проблемных курсах (32 %). 173 учителя 1 и 5 классов прошли обучение для работы по обновленным ФГОС НОО и ООО. 59 педагогических и 19 руководящих работников (руководители, заместители, специалисты ДО) прошли повышение квалификации по программам, вошедшим в федеральный реестр дополнительных профессиональных программ.

115 педагогических работников и управленческих кадров прошли диагностику профессиональных дефицитов в ЦППМПР. На муниципальном уровне и на уровне образовательных организаций не обеспечена система сопровождения педагогов по восполнению выявленных дефицитов.

На муниципальном уровне обеспечено сопровождение различных целевых групп в развитии профессиональных компетенций:

- руководящих работников в развитии управленческих компетенций (обучение на программах профессиональной переподготовки, проектно-аналитические сессии, работа площадки «Управленческая лаборатория»);

- разработана программа по работе с кадровым резервом;

- функционирует 19 методических объединений и сетевых профессиональных сообществ педагогических работников;

- организовано участие молодых педагогов в работе Школы молодого педагога, Форума молодых педагогов. Общая координация обеспечивается Советом молодых педагогов.

Одной из эффективных форм сопровождения педагогов являются выездные сессии Муниципального совещания педагогов, Методический десант в форме консультаций и мастер-классов в отдаленные поселения. Находка, с. Гыда, и с. Антипаюта.

Развивается конкурсное движение. Сформирована система доконкурсного сопровождения участников, а также профессиональное обсуждение и коллегиальное принятие мер по итогам конкурсов.

Получили распространение социокультурные практики организации профессионального общения педагогов (тематические и проблемные площадки, мастер-классы), что является условием обмена опытом, а так выявления инновационного опыта и успешных управленческих и педагогических практик.

Несмотря на принимаемые меры, анализ деятельности образовательных организаций показывает недостаточный уровень профессиональных компетенций педагогов, что подтверждается невысокими образовательными и личностными результатами обучающихся.

Учителя испытывают затруднения в личностно-ориентированном сопровождении и разработке индивидуальных образовательных маршрутов для обучения детей с разными образовательными возможностями и потребностями. В том числе обучение в школе не в полной мере учитывает этнокультурные и этнопсихологические особенности детей из числа коренных народов Севера.

Недостаточными темпами обновляется цифровая образовательная среда учреждений, а имеющееся оснащение учреждений современным интерактивным и высокотехнологичным оборудованием (3Д принтеры, станки с ЧПУ) используется не в полную меру.

Классные руководители, специалисты служб психолого-педагогического сопровождения испытывают трудности в применении современных форм работы в условиях появления современных форм активностей для детей и молодежи, активного проникновения в школу негативных тенденций социума.

Недостаточен уровень компетенций для установления эффективной коммуникации с родителями обучающихся.

Высокая педагогическая нагрузка (1,86 ставки), сложившаяся по причине неуккомплектованности штатов образовательных организаций, не дает возможность своевременному качественному овладению педагогами современными компетенциями, технологиями.

Для снижения средней педагогической нагрузки до 1,6 ставок кадровая потребность в 2022 году в общеобразовательных организациях Тазовского района составляет 74 педагога, в том числе, 31 учитель.

Дефицит учителей в разрезе предметов: учителя русского языка и литературы (3), учителя математики (4). Имеется выраженный дефицит учителей начальных классов (12, в том числе для осуществления индивидуального обучения), специалистов для сопровождения детей с ОВЗ и инвалидов, детей с девиантным поведением: 8 учителей-логопедов, 5 учителей-дефектологов, 8 педагогов-психологов, 5 социальных педагогов.

Потребность в узких специалистах (педагогах-психологах, логопедах, учителях-дефектологах) испытывают учреждения дошкольного образования. В учреждениях дополнительного образования требуются педагоги дополнительного образования для ведения программ естественно-научной, инженерно-технической, IT направленности, в том числе по робототехнике, компьютерному дизайну, 3D моделированию и т.д.

С 2018 года муниципалитет приступил к участию в региональном проекте «Новый учитель Ямала», однако его потенциал применяется не в полную меру. Ежегодно на вакантные должности приглашаются квалифицированные кадры из-за пределов региона, в том числе за счет участия в федеральном проекте «Земский учитель», принимаются молодые специалисты – выпускники образовательных организаций района. Но, в основном, принимают участие молодые педагоги со стажем работы до 1 года. Общеобразовательными организациями не налажено взаимодействие по трудоустройству выпускников педагогических вузов.

Для решения кадрового дефицита с 2019 года открыт корпоративный педагогический класс в Тазовской СОШ, с 2021 года – в Газ-Салинской СОШ и Тазовской школе-интернате - группы психолого-педагогической направленности, что не повлияло на поступление выпускников на педагогические специальности. В 2022 году в таких классах 3 школ обучались 57 школьников, из них выпустились 28

обучающихся, поступили в педвузы с заключением целевых договоров 3. Причиной является низкий уровень профориентации для продолжения обучения.

Для восполнения кадрового дефицита недостаточно эффективно используется потенциал образовательных целевых субсидий и договоров целевого обучения.

В регионе и муниципалитете принимаются меры социальной поддержки вновь принятым работникам: единовременные выплаты молодым специалистам, предоставление жилых помещений либо компенсация части затрат за найм жилья; оплата проезда и провоза багажа, единовременная выплата («подъемные») педагогам, приглашенным руководителями по вызову.

Несмотря на принимаемые меры, дефицит кадров сохраняется, что обусловлено причинами социального характера: отсутствие служебного жилья, высокие цены за съем жилья, сложная транспортная схема, недостаточность развития инфраструктуры поселений.

Количество вновь принятых педагогов не превышает либо незначительно превышает количество уволившихся. Частое явление - увольнение в течение первого года работы после приема. Что обусловлено низкой организационной культурой образовательных организаций.

Таким образом, ситуация с дефицитом кадров в отрасли сложилась критическая, требующая новых и кардинальных решений.

Важно отметить, что тазовская система образования славилась исторически сложившейся традицией - особой миссией и ролью интеллигенции в социокультурном развитии сельской территории. Образованные люди среди коренных малочисленных народов Севера не были редкостью, хорошо владеющие русской речью, разными специальностями. Их деятельность носила высокоинтеллектуальный характер, выраженной в социокультурной жизни не только района.

Таким образом, сегодня мы можем констатировать, что в муниципальной системе образования, с одной стороны, есть условия для профессионального развития педагога, с другой стороны, есть необходимость поиска и освоения новых ресурсов для непрерывного профессионального роста имеющихся педагогических работников, а также новых механизмов решения проблемы кадрового дефицита.

Таким образом, определены **основные приоритеты стратегии развития кадрового потенциала** муниципальной системы образования:

- формирование нового поколения интеллигенции, возрождение роли педагога в социокультурном развитии района;
- решение проблемы дефицита кадров в системе образования Тазовского района;
- непрерывное профессиональное развитие педагогических и управленческих кадров.

Для эффективной реализации основных направлений необходимо создание методической службы для обеспечения методического сопровождения управленческих и педагогических кадров с выполнением организационных, контрольных функций.

Цели и задачи реализации Стратегии

Стратегическая цель развития кадровой политики муниципальной системы образования Тазовского района – к 2030 году создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования

Цель (среднесрочная, тактическая) – к 2027 году обеспечение муниципальной системы образования компетентными педагогическими и управленческими кадрами, их эффективное функционирование, профессиональное и социальное развитие, обеспечивающее их способность эффективно решать задачи повышения качества образования

Цель (краткосрочная, оперативная) к 2025 году - создание системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов с использованием внешних и внутренних ресурсов

Задачи:

В направлении формирования нового поколения интеллигенции

1. возродить высокий статус педагога в соответствии с исторически сложившимися традициями в системе образования Тазовского района, формировать новое поколение интеллигенции, в том числе из числа КМНС, способной влиять на социокультурные процессы;

2. создать систему выявления и поддержки педагогов с высоким профессиональным потенциалом, их профессионального продвижения (горизонтальная и вертикальная карьера);

3. развивать организационную культуру образовательных организаций

В области восполнения кадрового дефицита

4. создать систему профессионального сопровождения вновь назначенных управленческих кадров, специалистов кадрового управленческого резерва;

5. разработать механизмы повышения привлекательности территории для высококвалифицированных специалистов привлечения и закрепления в образовательных организациях вновь принятых педагогов с учетом их специфики, требуемой квалификации;

6. ввести механизмы мотивации обучающихся классов психолого-педагогической направленности для получения педагогической профессии и возвращения в Тазовский район;

7. привлечь педагогические кадры для работы в системе образования района.

В области непрерывного профессионального роста педагогических и управленческих кадров

8. определить на муниципальном уровне механизмы управления непрерывным профессиональным ростом разных целевых групп педагогов на основе объективных данных об их профессиональных компетенциях и имеющихся дефицитах, в том числе молодых педагогов;

9. организовать обучение управленческих и педагогических команд технологии проектного управления и расширения практик проектного управления образовательными организациями-

10. создать систему методических мастерских для сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, определив базовые образовательные организации по актуальным для муниципальной системы направлениям;

11. обновить деятельность профессиональных сообществ через проведение муниципальных методических событий в формате проектно-аналитических и стратегических сессий.

12. создать муниципальную методическую службу.

Описание идеи кадровой стратегии.

Суть стратегических изменений на 7- летний период до 2030 года заключается в следующем.

Поскольку приоритетным направлением является возрождение роли интеллигенции, активно участвующей в преобразовании социокультурной сферы муниципалитета, то предполагается обучение педагогов в очном формате по программам повышения квалификации, обучения перспективных педагогов в ведущих организациях ВПО (в том числе, РГПУ им. Герцена, факультет народов Севера) по соглашению. Предполагается организовать участие педагогов в общественно значимых мероприятиях и общественно-политической жизни района, размещение публикаций о традициях и истории, культуре, проблемах воспитания и обучения, успешных практик в СМИ и отдельными изданиями; создание музея педагогической славы, создание творческих коллективов (театральных), включение в научно-исследовательскую деятельность повлияет на повышение роли педагога в социокультурной жизни Тазовского района и региона. Особенно важно проведение имиджевых мероприятий с участием родителей, которые будут направлены на повышение статуса педагога, понимание роли учителя, педагога как ключевой фигуры для обеспечения качества образования.

Одним из значимых векторов развитие кадровой политики рассматривается восполнение сохраняющегося дефицита управленческих и педагогических кадров через разработку мер для повышения привлекательности территории для высококвалифицированных специалистов, их закрепление посредством расширения объема и принятия новых мер социальной поддержки, в том числе и для выпускников классов психолого-педагогической направленности; повышение организационной культуры образовательных организаций для закрепления вновь принятых педагогов, в том числе молодых педагогов; эффективное использование потенциала образовательных целевых субсидий и договоров целевого обучения.

Непрерывный профессиональный рост педагогических и управленческих кадров как один из вызовов обеспечивается через возвращение профессиональной элиты (муниципальный актив) из числа педагогов – «статусников», которые осуществляют внутрикорпоративное обучение на институциональном и муниципальном уровнях. Их потенциал станет ресурсом для развития компетенций педагогов образовательных организаций, в том числе северных поселений.

Проектные и проектно-аналитические сессии станут новым форматом деятельности районных методических объединений и сетевых сообществ.

Построенная таким образом комплексная система мер позволит сформировать новое поколение интеллигенции Тазовского района, возродить статус педагога сельской школы Арктики, обладающего высоким уровнем профессиональных компетенций, способного оказывать влияние на социокультурное развитие территории.

Стратегия является основой для разработки новых и корректировки действующих программных документов, определяющих основные приоритеты развития кадрового потенциала муниципальной системы образования, образовательных организаций Тазовского района.

Для реализации прорывных направлений Стратегии необходимо создать муниципальную методическую службу, которая обеспечит системное ежедневное организационно-педагогическое и информационно-методическое сопровождение педколлективов по вопросам внедрения нового содержания образования, эффективных образовательных технологий, инновационных практик и лучшего педагогического опыта.

Разработка стратегий кадрового развития – вызов системе образования и муниципалитету, который находится в зоне внимания Губернатора и Президента. Нам дан шанс - создать такую службу.

Ценностные основания реализации Стратегии в муниципалитете

Основными принципами работы с педагогическими кадрами муниципальной системы образования являются:

– возрождение высокого статуса педагога, роли учителя, педагога как ключевой фигуры для обеспечения качества общего образования и для будущего развития страны;

- безусловный приоритет в организации работы с педагогическими кадрами стратегических целей муниципальной системы образования и обеспечения высокого уровня качества образования;

– постоянная адаптация целей и задач развития кадрового потенциала к изменяющимся социальным и экономическим условиям, требованиям ФГОС, профессионального обучения, рынка труда;

- стратегическая трансформация методических служб образовательных организаций для формирования компетенций педагогов со статусом (эксперт, наставник, методист);

- формирование лидерских качеств и умения работать в проектных командах педагогов для разработки новых методических ресурсов;

- постоянная актуализация представлений об изменениях в нормативно-правовой базе системы образования, российских трендах модернизации общего образования;

- формирование клиентоориентированной образовательной среды организации и актуальной корпоративной культуры;

- необходимость методической поддержки новых направлений развития образовательной организации для участия в образовательных проектах, внедрения новых подходов к организации образовательного процесса;

- формирование метапредметных сообществ педагогов и перехода на обновленные федеральные государственные образовательные стандарты;

– формирование национальной интеллигенции;

- разработка систем мотивации и стимулирования педагогических кадров;

– непрерывность развития педагогических кадров;

– использование внутренних ресурсов самообразования кадров, методической деятельности и внутрикорпоративного обучения в образовательных организациях;

- развитие «горизонтального обучения» среди педагогических работников на основе тьюторского сопровождения и обмена опытом в профессиональных обучающихся сообществах;

– налаживание эффективных профессиональных коммуникаций педагогических работников с целью обмена опытом и лучшими практиками;

– привлечение внешних ресурсов (РИРО, организации ВПО, РАНХиГС, ВШЭ);

- регулярная оценка эффективности деятельности отдельных педагогов и руководителей образовательных организаций, профессиональных сообществ, коллективов образовательных организаций для обеспечения своевременной коррекции и совершенствования кадрового потенциала.

Особая роль в сфере образования должна принадлежать адаптации новых сотрудников, различные виды и формы развития персонала. Основные

методы развития персонала, применяемые в системе общего образования:

ротация внутри организации, профессиональное и социально-психологическое обучение, наставничество, планирование карьеры, замещение должностей, участие в проектных группах и т.п. наиболее сильные методы развития персонала в образовательном учреждении: образовательные курсы повышения квалификации, развитая система наставничества, привлечение к работе профессиональных методических объединений, создание кадрового резерва.

Подходы к реализации Стратегии

Реализация Стратегии опирается на принципы государственной и региональной политики в сфере образования, определяет ценностно-смысловые, целевые, содержательные и результативные приоритеты развития муниципальной кадровой политики, задает основные направления развития, способы и механизмы изменений и контроля достижения показателей эффективности.

Строится на программно-целевом и проектном подходах в решении задач развития кадровой муниципальной политики в области образования.

Является основой для разработки новых и корректировки действующих программных документов, определяющих основные приоритеты развития кадрового потенциала муниципальной системы образования на уровнях муниципальных органов исполнительной власти, органа управления образованием, образовательных организаций.

Адресована коллективам образовательных организаций, общественным организациям и органам власти, занимающимся проблемами образования и воспитания.

Основные этапы реализации Стратегии

2022-2024гг. (краткосрочный этап)

2025-2027 гг. (среднесрочный этап)

2028-2030 гг. (долгосрочный этап)

Целевые показатели

К 2030 году основной показатель – 80% педагогов от общего количества педагогических работников включены в систему непрерывного обновления технологий и ресурсов с учетом современных вызовов к образованию.

К 2027 году основной показатель – в 80 % образовательных организаций отсутствует кадровый дефицит.

К 2025 году основной показатель – 70% педагогов от общего количества педагогических работников вовлечены в систему внутрикорпоративного обучения на уровне образовательной организации и муниципальном уровне.

показатели	2024	2027	2030
Восполнение кадрового дефицита			
Количество управленческих команд, прошедших обучение управленческим технологиям	10	14	16
Доля ОО, реализующих управленческие проекты	не менее 50%	не менее 80%	не менее 100%
Доля руководителей, инициирующих авторские практики развития кадрового потенциала образовательной организации	45 %	70 %	100 %
Доля школ, в которых отсутствует кадровый дефицит	70%	80 %	
Доля выпускников классов психолого-педагогической направленности, поступивших в педагогические вузы и вернувшиеся в Тазовский район	15 %	20 %	30 %
Снижение педагогической нагрузки учителей ежегодно не менее, чем на 0,15 ставки, с учетом скрытой нагрузки и внутреннего и внешнего совместительства	1,9 ставки	1,75 ставки	1,4 ставки
Формирование нового поколения интеллигенции			
Количество лучших выпускников школ из числа КМНС обучающихся в ведущих организациях ВПО	ежегодно не менее 5	ежегодно не менее 5	ежегодно не менее 5
Количество лучших выпускников школ из числа КМНС, обучившихся в ведущих организациях ВПО и возвратившихся для трудоустройства в школы района	3	ежегодно не менее 5	ежегодно не менее 5
Количество педагогических и управленческих кадров, входящих в региональный методический актив	5	10	15
Доля педагогов, прошедших повышение квалификации по этнокультурному и этнопсихологическому направлению	80 %	100 %	100%
Обеспечение непрерывного профессионального роста педагогических и управленческих кадров			
Доля образовательных организаций, разработавших новые модели деятельности методических служб	25 %	50 %	100 %
Доля педагогов, вовлеченных в систему внутрикорпоративного обучения на уровне	70 %	100 %	

образовательной организации и муниципальном уровне			
Доля образовательных организаций, апробировавших новую модель деятельности методической службы	25 %	50 %	75 %
Доля педагогов, включенных в систему профессионального взаимодействия в сетевом режиме	5 %	15%	25 %
Количество методических продуктов, размещенных в банке данных	не менее 10	не менее 20	не менее 35
Доля образовательных организаций, в которых организованы методические мастерские по актуальным направлениям развития образования	45 %	70 %	100 %
Количество методических событий для профессиональных сообществ	не менее 8 в год	не менее 8 в год	не менее 8 в год
Доля молодых педагогов, проявляющих педагогические инициативы и лидерские качества в среде молодых педагогов	не менее 25 %	не менее 50 %	не менее 60 %
Доля молодых педагогов со стажем до 1 года и выпускников школ, ставших грантополучателями регионального конкурса на гранты «Новый учитель Ямала», «Я-воспитатель Ямала», «Я-педагог допобразования»	не менее 5 ежегодно	не менее 5 ежегодно	не менее 5 ежегодно
Доля обучающихся классов психолого-педагогической направленности, включившихся в муниципальные образовательные события	не менее 30 %	не менее 50 %	не менее 80 %
Создана муниципальная методическая служба	к 2024 году		

Механизмы управления реализацией Стратегии

Основной механизм реализации Стратегии – проектное управление.

В целях анализа результативности и эффективности реализации Стратегии проводятся мониторинг и оценка реализации Стратегии на протяжении всего периода реализации Стратегии в отношении достигнутых результатов реализации Стратегии в отчетном году, по итогам завершения соответствующего этапа реализации Стратегии и реализации Стратегии в целом. Мониторинг и оценка реализации Стратегии организуются департаментом образования Администрации Тазовского района.

Информационной базой мониторинга реализации Стратегии станут информация образовательных организаций, аналитические отчеты в виде Публичного доклада, Отчета по развитию самообследования, а также результаты мониторингов.

Оценка реализации Стратегии осуществляется ежегодно по итогам мониторинга и рассматривается на Совете департамента образования.

В целях реализации направлений Стратегии необходимо создание муниципальной методической службы, которая обеспечит постоянное

организационно-педагогическое и информационно-методическое сопровождение педагогических и управленческих работников.

Объёмы и источники финансирования (проект)

Общий объем финансирования на реализацию мероприятий Стратегии составляет

19 млн.200 тыс. руб.

- приглашение (приезд) высококвалифицированных педагогов для реализации углубленных программ и курсов ежегодно по 1 млн.руб. (всего 7 млн. руб.);

- обучение педагогов, руководителей (курсовая подготовка) – ежегодно по 600 тыс. (4 млн. 200 тыс. руб);

- стажировки в организациях ВПО – ежегодно по 500 тыс. руб. (3 млн.500 тыс. руб.);

- обучение в ВШЗ, МВШСЭН – ежегодно по 400 тыс. руб. (2 млн.800 тыс.руб.)

- создание музея педагогической славы – 1 млн. руб. (спонсорские средства, ТЭК);

- публикации сборников – 700 тыс. руб.

Приложение к Муниципальной стратегии развития кадрового потенциала

План реализации Муниципальной стратегии развития кадрового потенциала - 2030

Мероприятие программы	Сроки реализации	Координатор, исполнитель
I. Формирование нового поколения интеллигенции, возрождение роли педагога в социокультурном развитии района		
1. Обучение педагогов		
1.1. на курсах повышения квалификации по изучению методов обучения и воспитания с учетом этнокультурных и этнопсихологических особенностей детей КМНС	2022 ежегодно	Руководители ОО Департамент образования
1.2. на магистерских программах ВШЭ, МВШСЭН	Ежегодно с 2023 года	Руководители ОО Департамент образования
2. Вовлечение и поддержка инициативы представителей педагогического сообщества в общественно-политической жизни района (представительство в Думе,	постоянно	Администрация Тазовского района Департамент образования

общественных организациях, координационных советах)		
3. Организация научно-исследовательской деятельности педагогов	постоянно	ММС МС ОО
3.1.Издание сборника авторских методических продуктов педагогов района	2023 год, далее - ежегодно	ММС МС ОО
3.2.Постоянно действующий муниципальный конкурс научно-методических разработок	2024 ежегодно	ММС МС ОО
II. Восполнение кадрового дефицита в системе образования Тазовского района		
1. Привлечение высококвалифицированных педагогов в образовательные организации	ежегодно	Руководители ОО Департамент образования
1.1. Разработка механизмов для повышения привлекательности территории для высококвалифицированных специалистов	2022	Руководители ОО Департамент образования
1.2. Разработка мер социальной поддержки	2023	Департамент образования
2. Разработка мер по мотивации обучающихся классов психолого-педагогической направленности для получения педагогической профессии	2023	Руководители ОО Департамент образования
3.Создание системы профессионального сопровождения вновь назначенных управленческих кадров, специалистов кадрового управленческого резерва	2022 ежегодно	Руководители ОО Департамент образования
III. Содействие непрерывному профессиональному росту педагогических и управленческих кадров		
1.Определение механизмов управления непрерывным профессиональным ростом разных целевых групп педагогов на основе объективных данных об их профессиональных компетенциях и имеющихся дефицитах	2023	ММС МС ОО
1.1. Использование внутренних ресурсов образовательных организаций по сопровождению дефицитов (системы поддержки через анализ уроков)	ежегодно	ММС МС ОО
1.2.Привлечение авторов учебников, экспертов и методистов к научно-методическому сопровождению педагогов	2024	Департамент образования Руководители ОО
2. Создание системы обучения управленческих команд технологии проектного управления		

2.1. Реализация программы организации и сопровождения проектной деятельности в детско-взрослых сообществах в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»	март-декабрь 2022	Администрация Тазовского района Департамент образования РАНХИГС Руководители ОО
3. Создание системы методических мастерских для сетевого непрерывного научно-методического сопровождения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров	2024-2025	Руководители ОО ММС
3.1. Разработка и реализация в образовательных организациях модели методической мастерской по актуальным направлениям (персонализация образовательных услуг, профориентация и самоопределение, воспитание и социализация в интернатах, и т.д.)	2024-2025	Руководители опорных школ ММС МС ОО
4. Обновление деятельности профессиональных сообществ через проведение муниципальных методических событий	2023	ММС Руководители ОО МС ОО
4.1. Проведение проектно-аналитических сессий и сессий стратегирования	2022-2030 ежегодно	ММС Руководители ОО
IV. СОЗДАНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ		
1. Разработка модели	2022 - 2023	Департамент образования Администрации Тазовского района
2. Разработка концепции	2023	Департамент образования Администрации Тазовского района
3. Создание нормативно-правовой базы	2023	Департамент образования Администрации Тазовского района
4. Согласование структуры и штатного расписания	2023	Департамент образования Администрации Тазовского района
5. Открытие муниципальной методической службы	2024	Департамент образования Администрации Тазовского района
6. Мониторинг деятельности муниципальной методической службы	ежегодно	Департамент образования Администрации Тазовского района

