Приложение

**О мероприятиях по привлечению и мотивации педагогических работников в образовательные учреждения города Сорска**

**В настоящее время в муниципальном образовании город Сорск, как и в других муниципальных образованиях Республики Хакасия, наблюдается кадровый голод, который оказывает серьезное влияние на качество образования и развитие системы образования в целом.**

**Данные мониторингов,** проводимых Отделом образования администрации города Сорска,**говорят о нехватке в школах, детских садах, в учреждении дополнительного образования педагогов-предметников, воспитателей, педагогов дополнительного образования, узких специалистов (психологов, музыкальных работников, инструкторов по физическому воспитанию). Более того, потребность в педагогах с каждым годом растет.**

**Ежегодно образовательным организациям удается привлечь в учреждения и молодых педагогов и педагогов со стажем, но специалисты не задерживаются в отрасли по разным причинам.**

**Так за период с 2022 по 2024 год в школы пришли 21 молодой педагог, уволились из них 11, ушли в отпуск по уходу за ребенком 6 педагогов, уволились в связи уходом на пенсию 2 педагога. За тот же период в детские сады пришли 31 молодой педагог, уволились из них 20, ушли в отпуск по уходу за ребенком 2 педагога, уволились в связи уходом на пенсию 1 педагога, перешли из одного детского сада в другой 6 педагогов.**

**Причинами увольнения становятся перемена места жительства, большая нагрузка, ответственность и не готовность отдавать себя профессии целиком, психологическая не готовность к профессии в первую очередь («ожидание и реальность»), неоправданный выбор профессии, недостаточная методическая помощь в начале профессиональной деятельности.**

**Проблема нехватки педагогических работников, в том числе учителей становится все более острою и требует срочного разрешения.**

**По состоянию на 01.06.2024 года:**

- всего педагогических работников - 172, в т.ч. ДОУ - 61, школы - 100, доп. образование – 11;

из них:

- учителей общего образования- 81, административных - 9, иных - 10

- воспитателей - 47, административных - 6, иных - 8

по категориям:

- 1 квалификационная категория – 80 чел., 47%;

- высшая квалификационная категория – 30 чел., 17%.

Количество вакансий:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/ п | Образовательная организация | Вакантная должность |
| 1 | МБОУ Сорская ООШ №2 им. Толстихиной Ю.Н. | учитель русского языка и литературы |
| 2 | учитель физики и математики |
| 3 | учитель технологии (мальчики) |
| 4 | тьютор |
| 5 | учитель - дефектолог |
| 6 | МБОУ «Сорская СОШ №3 с УИОП» | учитель физики |
| 7 | учитель математики |
| 8 | учитель русского языка и литературы |
| 9 | МБДОУ ЦРР «Детский сад «Голубок» | учитель-логопед |
| 10 | музыкальный руководитель |
| 11 | воспитатель, 5 ставок |
| 12 | МБДОУ ЦРР детский сад «Солнышко» | музыкальный руководитель |
| 13 | воспитатель |
| 14 | МБДОУ детский сад «Дюймовочка» | старший воспитатель |
| 15 | МБДОУ детский сад «Ручеек» | воспитатель |

Закрыть имеющиеся вакансии удаётся за счёт внутреннего и внешнего совместительства и увеличения нагрузки.

**Распределение педагогов школ по возрасту, %**

Из педагогов в возрасте до 35 лет – 21% находятся в декретном отпуске.

Из педагогов от 56 лет и старше - 73 % старше 60 лет.

**Распределение педагогов ДОУ по возрасту, %**

Из педагогов от 56 лет и старше – 75 % старше 60 лет.

**Распределение педагогов ДОУ по возрасту, % МБУ «ДДТ» г.Сорска**

Всего 14 педагогических работника, в том числе 3 внешних совместителя и 2 договора гражданско-правового характера.

Представленные данные говорят сами за себя и не требуют дополнительного пояснения. С учетом возраста выхода на пенсию порядка 10-15 педагогов может завершить профессиональную деятельность в ближайшее время. К 50 годам у большинства педагогических работников уже имеется предельный педагогический стаж, позволяющий закончить профессиональную деятельность, но практически все педагоги работают и не уходят их профессии, и это позволяет также обеспечивать образовательный процесс.

Вместе с тем, кадровый вопрос остается актуальным и его решение требует принятия действенных мер, в первую очередь руководителями образовательных организаций, поскольку они являются работодателями, обязанность комплектовать учреждение работниками (в том числе педагогическими) является нормой Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 28).

**Средняя нагрузка на одного педагога**

**в общеобразовательных учреждениях, %**

**(1 ставка - 18 академических часов)**

**Средняя нагрузка педагогических работников ДОУ по МО Сорск**

**Средняя нагрузка педагогических работников ОУ по МО Сорск**

Высокая нагрузка педагогических работников позволяет достигать целевого показателя по средней заработной плате в Республике Хакасия в школах и дошкольных учреждениях.

Так по системе общего образования в соответствии с ежеквартальным статистическим отчетом ЗП «Образование» средняя заработная плата педагогических работников составила 50 271,7 рублей с учетом средств федерального бюджета, 46 906,9 рублей без федерального бюджета (без вознаграждения за классное руководство).

По школам средняя заработная плата педагогических работников составила 52 233, рублей без федерального бюджета (101 % целевого показателя), с федеральным бюджетом 58 431,7 рублей (113 % целевого показателя).

По учителям средняя заработная плата составила 53 956,73 рублей без федерального бюджета (104,4 % целевого показателя), с федеральным бюджетом 60 541,13 рублей (113 % целевого показателя).

Целевой показатель – 51 696,7 рублей

По детским садам средняя заработная плата педагогических работников составила 46 274,01 рублей без федерального бюджета (98,7 % целевого показателя).

Целевой показатель – 46 906,7рублей

С федеральным бюджетом 46 274,01 (92 % целевого показателя).

Целевой показатель – 50 271,7 рублей.

По ДДТ средняя заработная плата педагогических работников составила 32 162,3 рублей без федерального бюджета (59,6 % целевого показателя).

Целевой показатель – 53 956,73 рубля.

С федеральным бюджетом 32 162,3 (53,1 % целевого показателя).

Целевой показатель – 60 541,13 рублей.

Таким образом, целевой показатель по школам и детским садам достигается. При этом молодые специалисты пользуются мерами поддержки на государственном уровне – 30% доплата молодому специалисту, 50% за окончание образовательной организации с дипломом особого образца (таких педагогов нет).

Вместе с тем, в некоторых территориях Республики Хакасия, красноярского края, иных территориях Сибирского федерального округа молодые специалисты пользуются мерами поддержки на муниципальном уровне в виде доплат муниципального образования, «подъемных» и т.п.

В нашем муниципальном образовании такая поддержка отсутствует, что является препятствием по привлечению молодых специалистов на территорию.

**Меры, направленные на сокращение кадрового дефицита в ОУ (схема)**

Мониторинг педагогических кадров

Внешние источники для сокращения кадрового дефицита в ОУ

Внутренние источники для сокращения кадрового дефицита в ОУ

Мониторинг потребности педагогических кадров проводится Отделом образования администрации (далее – Отдел) 2 раза в год. На основании результатов мониторинга Отдел получает информацию о потребности ОУ в педагогических кадрах, об уровне квалификации работающих педагогов.

Внутренние источники для сокращения кадрового дефицита в ОУ. Задачи деятельности Отдела в данном направлении:

- повышать педагогическую компетентность (курсы повышения квалификации в учреждениях дополнительного профессионального образования);

- повышать престиж педагогической профессии (педагогические классы, активное участие в организации мероприятий к Году педагога, информационное сопровождение на официальных страницах и сайтах, публикации в СМИ); - формировать положительную мотивацию к педагогической деятельности.

Для систематизации работы по привлечению педагогических работников и мотивации разработан план мероприятий (дорожная карта), в том числе по подготовке кадров на условиях целевого обучения для закрытия потребностей образовательных организаций в муниципальном образовании г. Сорск на 2021 – 2023 год, утверждена приказом руководителя Отдела от 01.10.2021 №119.

Мероприятия по популяризации педагогической профессии были включены в план мероприятий Года педагога и наставника в 2023 году, утвержден приказом руководителя Отдела от 01.02.2023 №13.

Результаты реализации планов:

1. Открытие педагогического класса в МБОУ «Сорская СОШ №3 с УИОП» с 01.09.2023 г. и с 01.09.2024 г.
2. Организация профессиональной переподготовки педагогов: 12% педагогов получили педагогическое образование, обучаясь по программе переподготовки.
3. Организация повышения квалификации педагогов: 100% педагогов обучились по программам дополнительного профессионального образования.
4. Организация распространения положительных образовательных практик: профессиональные конкурсы для педагогов, методические объединения (ежегодный муниципальный этап Всероссийского конкурса профессионального мастерства «Учитель года», «Педагог дошкольной образовательной организации», участие в республиканском этапе Всероссийского конкурса «За нравственный подвиг учителя» (в 2024 году Глухов Е.А. – 2 место «Учитель года», Катышева Е.А. – 1 место в республиканском этапе Всероссийского конкурса «За нравственный подвиг учителя»).
5. Публикация в газете «Сорский металлург» (ежемесячно в течение 2023 года), на официальной странице Отдела в ВК статей о педагогах, имеющих высокие результаты в образовательной деятельности.
6. Организация системы наставничества в ОУ. Во всех образовательных учреждениях действует система наставничества по модели «учитель-учитель». ООШ №2 практикуют наставничество по модели «учитель-ученик» и «ученик-ученик».

В 2023 и 2024 году МБОУ Сорская ООШ №2 им. Толстихиной Ю.Н. и МБОУ «Сорская СОШ №3 с УИОП» являются участниками регионального проекта «Реализация модели наставничества в образовательных организациях Республики Хакасия» (приказ МОиН РХ от 22.11.2022 №100-100 «Об организации деятельности целевой модели наставничества в Республике Хакасия»). Один из ожидаемых результатов проекта: обеспечение снижения текучести педагогических кадров в общеобразовательных организациях, закрепление молодых специалистов на месте работы.

1. Организация материального и нематериального стимулирования педагогов.

Ежегодно педагоги школ получают Премию Правительства РХ (2021г. – 1, 2022 г. – 1, 2023 г. – 1, в 2024 г. - 1 претендент), ведомственные награды муниципального, регионального и федерального уровней.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Уровень награды  Год | РФ | РХ | г. Сорск |
| 2021 | 2 | 2 | 27 |
| 2022 | 5 | 6 | 22 |
| 2023 | 1 | 4 | 38 |

**Внешние источники** для сокращения кадрового дефицита в ОУ.

1. Формирование муниципального заказа: направление официальных писем и заявок в Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Хакасский государственный университет им. Н.Ф. Катанова, в ОУ СПО и ВПО Сибирского федерального округа.

2021 г. – заявки в КГБПОУ «Ачинский педагогический колледж», КГБПОУ «Минусинский педагогический колледж им. А.С. Пушкина», ФГБОУ ВО «ХГУ им. Н.Ф. Катанова», ФГБОУ ВО ГПУ им. В.П. Астафьева, ФГБОУ ВО Томский государственный педагогический университет;

2022 г. - заявки в КГБПОУ «Ачинский педагогический колледж», КГБПОУ «Минусинский педагогический колледж им. А.С. Пушкина», ФГБОУ ВО «ХГУ им. Н.Ф. Катанова»;

2023 г. – анкетирование работодателей образовательных учреждений, организованное МОиН РХ «Кадровая потребность работодателей на очередной год и плановый семилетний период» прошли все руководители ОУ.

1. Размещение информации о потребности в кадрах на портале «Работа в России».

Все общеобразовательные организации через личный кабинет на портале в течение учебного года размещают информацию о вакансиях в учреждении.

С 1 мая 2024 г. вступили в силу изменения, предусмотренные Федеральным законом от 14 апреля 2023 г. № 124-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», а также в целом вступило в силу постановление Правительства Российской Федерации от 27 апреля 2024 г. № 555 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования».

Указанными нормативными правовыми актами скорректированы подходы к организации целевого обучения, начиная с приема на обучение по основным профессиональным образовательным программам на 2024/2025 учебный год. В частности, по общему правилу, механизм целевого обучения, заказчиками которого могут выступать образовательные организации и государственные (муниципальные) органы, предполагает использование Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». На 10.06.2024 г. оформлено 4 предложения на целевое обучение (2 – от отдела образования и 2 - от ООШ №2).

1. С 2022 г. ООШ №2 и СОШ №3 зарегистрированы на цифровой платформе «Факультетус». Этот ресурс даёт возможность выпускникам ВУЗов найти работодателей, а работодателям предоставить работу молодым специалистам.
2. Размещение объявлений в СМИ, на официальных сайтах отдела образования и образовательных организаций информации о вакансиях в ОУ.
3. Участие директоров образоват учреждений во встречах со студентами (в 2023 году Киреева Розалья Николаевна очно принимала участие в мероприятии по привлечению выпускников КГПУ им. Астафьева в общеобразовательные учреждения города).

Не смотря на достигаемый уровень заработной платы в МО и наличие условия для получения опыта в педагогической профессии, принимаемые меры по популяризации педагогической профессии и повышения престижа и статуса педагога, индивидуальной работы с обучающимися, которые планируют связать свою профессиональную деятельность с педагогической профессией, студенты – бывшие выпускники школ – не возвращаются в город. Одной из называемых причин является низкий социально - экономический уровень (не достаточно высокое заработные платы, отсутствие достаточного количества культурно-развлекательных заведений, отдыха, удаленность от Абакана). Второй причиной является отсутствие материальной поддержки молодых специалистов по примеру других территорий как дополнительных выплат (подъемных), оплата коммунальных услуг за счет работодателя или администрации города, не достаточно комфортное муниципальное жилье.

Исп. Е.И. Киселева