



## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ РАСПОРЯЖЕНИЕ

17.01.2022

№ 10-р

Об утверждении Программы и  
Комплексного плана мероприятий  
по обеспечению педагогическими кадрами  
общеобразовательных учреждений  
Города Томска на 2022-2025 гг.

На основании Указа Президента РФ от 21.07. 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», поручения заместителя председателя Правительства Российской Федерации от 19.05.2021 № ТГ-П8-6406 о необходимости реализации актуализированного Министерством просвещения Российской Федерации комплекса мер, направленных на повышение статуса учителя, в рамках реализации Программы поддержки и сопровождения молодых педагогов на территории Томской области до 2024 года (распоряжение ДОО ТО от 13.03.2020 № 195-р), распоряжений Департамента общего образования Томской области от 10.06.2020 № 462-р «Об утверждении комплекса мер, направленного на повышение статуса учителя с возможностью государственной поддержки создания и распространения, в том числе в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», кино- и видеопродукции, которая способствует популяризации профессии учителя в Томской области на 2020-2024 годы», от 26.10.2021 года № 1700-р «О внесении изменений в распоряжение Департамента общего образования Томской области от 10.06.2020 № 462-р», мониторинга обеспеченности педагогическими кадрами (август 2021г.) и мониторинга мер поддержки и сопровождения педагогов на территории города Томска (октябрь 2021г., приложение № 1), с целью привлечения, сохранения и закрепления молодых педагогов в возрасте до 35 лет и большой потребностью в педагогических и руководящих кадрах в муниципальных общеобразовательных учреждениях Города Томска

1. Утвердить Программу и Комплексный план мероприятий по обеспечению педагогическими кадрами общеобразовательных учреждений Города Томска на 2022-2025 гг. (приложение № 2).

2. Комитету по общему образованию (председатель Назарова О.И.), муниципальному автономному учреждению информационно-методическому центру (директор Пустовалова В.В.), руководителям общеобразовательных учреждений осуществлять исполнение мероприятий Программы и Комплексного плана мероприятий по обеспечению педагогическими кадрами общеобразовательных учреждений Города Томска на 2022-2025 гг.



3. Контроль за исполнением распоряжения возложить на заместителя начальника департамента И.В. Швайко

Начальник департамента



М.Г. Савенков



**Аналитическая справка «Обеспечение педагогическими кадрами муниципальных общеобразовательных учреждений Города Томска»**

Анализ ситуации.

В рамках реализации Программы поддержки и сопровождения молодых педагогов на территории Томской области до 2024 года проведен мониторинг форм поддержки и сопровождения молодых учителей, в том числе в августе 2021 года проведен мониторинг по состоянию кадровой обеспеченности общеобразовательных учреждений на 1 сентября 2021-2022 учебного года. На основе метода кластеризации проведен сравнительный анализ по показателям по состоянию на 01.11.2021г. Мониторинги показали следующее.

В общеобразовательных организациях (школах) по состоянию на 01.11.2021г. работает 4329 педагогических работников (увеличение по сравнению с прошлым учебным годом на 78 человек, что составляет 1,8% (работало 4251 педагог).

На 17.08.2021 года общее количество педагогических работников, прибывших за летний период (на 1 сентября) в общеобразовательные учреждения составило 169 человек (меньше по сравнению с прошедшим учебным годом на 14 человек, в прошлом году прибыло 183), со статусом «молодой специалист» - 47. Вновь прибывшие учителя имеют образование: 84 учителя - дипломы ТГПУ, 28 человек – дипломы ТГУ, 36 человек - дипломы других ВУЗов, СПО ТГПК – 21 человек.

На 17.08.2021 года в образовательных учреждениях было открыто 276 вакансий (штатных единиц) по следующим предметам: иностранный язык - 44, русский язык и литература – 44, математика - 38, начальные классы - 25, физика - 18, воспитатели в ООУ - 14, информатика - 12, музыка – 10, география - 9, педагоги дополнительного образования - 9, педагоги-психологи - 9, физическая культура - 8, история - 6, учителя – дефектологи - 6, учителя-логопеды - 6, технология - 5, биология - 3, химия – 3, обществознание - 3, социальные педагоги – 3, учителя ИЗО -2.

По состоянию на конец октября 2021 года открыто ООУ- 95 вакансий. Наибольшее количество вакансий в ООУ по предметам: иностранный язык, русский язык и литература, математика, начальные классы (всего 4 заявлены), физика, информатика. А также востребованы учителя-дефектологи, учителя – логопеды, педагоги – психологи.

Мониторинг также показал, что в этом году произошло и увеличение молодых педагогов в возрасте до 35 лет. В муниципальных образовательных учреждениях работает 1553 педагогических работника в возрасте до 35 лет, в 2020 году таких педагогов было 1452 человека, увеличение на 101 человека, что составляет 6,95%. В 2021 году принято на работу 316 педагогических работников, в 2020 году вновь принятых сотрудников было 285 человек, произошло увеличение на 31 человека, что составляет 10,8%. Доля педагогов в возрасте до 35 лет составляет 35%, в 2020г.-34%.

Коэффициент совмещения педагогических работников по муниципалитету до 01.09.2021 – 1,54 ставки на человека, с 01.09.2021 – 1,58 ставки на человека.

Коэффициент совмещения учителей до 01.09.2021 - 1,57, а с 01.09.2021 составляет 1,6 ставки на человека (минимальное значение – 1,11 (МАОУ Санаторно-лесная школа), максимальное – 2,04 (МАОУ СОШ № 25).

Коэффициент совмещения учителей начальных классов – 1,12 ставки на человека (минимальное значение – 1 (МАОУ СОШ № 50), максимальное – 1,32 (МАОУ СОШ № 14).

В 2021 году всего 295 педагогических работников имеют статус «молодой специалист» (6,8% от общего количества педагогических работников), произошло уменьшение по сравнению с прошлым годом на 44 человека (работало 339 молодых специалистов). Сохраняется проблема закрепления молодых специалистов и педагогов в возрасте до 35 лет.



В 2021 году выбыли из образовательных учреждений 183 педагогических работника (без учета перешедших в другую образовательную организацию – 114 человек), в 2020 году – 131 человек.

Год	Всего выбыло	Выбыли в другую ОО	Выбыли в другой регион	Ушли из системы образования	Причина выбытия неизвестна
2020	131	42	43	17	29
2021	183	69	52	42	20

Выбыли в 2021 году в другой регион 52 человека из следующих ОУ (рейтинг по наибольшему убыванию): лицей №7 – 4 человека, гимназия №13, ООШ №27, СОШ № 42 – по 3 человека. Выбыли в 2020 году в другой регион 43 человека из следующих ОУ (рейтинг по наибольшему убыванию): СОШ № 23 – 11 человек, СОШ № 16, 40, 44, 49 – по 3 человека.

Ушли из системы образования в 2021 году 42 человека из следующих ООУ (рейтинг по наибольшему убыванию): лицей № 7 - 3 человека, Академический лицей, СОШ № 11,28, 30, 34 ,42, 44, 49, 50, гимназии № 24, 29, 55, Школа «Перспектива» – по 2 человека. Ушли из системы образования в 2020 году 17 человек из следующих ОУ (рейтинг по наибольшему убыванию): лицей №1 - 3 человека, СОШ №12,53, Школа «Эврика-развитие» – по 2 человека.

Выбыли в 2021 году по неизвестной причине 20 человек из следующих ООУ (рейтинг по наибольшему убыванию): СОШ № 40 – 4 человека, СОШ № 36,64 – по 3 человека, ООШ № 27, СОШ № 44 – по 2 человека. Выбыли в 2020 году по неизвестной причине 29 человек из следующих ООУ (рейтинг по наибольшему убыванию): СОШ № 2 – 5 человек, СОШ № 34, Школа «Перспектива» – по 4 человека, ООШ № 66 – 3 человека, лицей № 7, гимназия № 18, СОШ № 19,30 – по 2 человека.

В 2021 году от общей численности педагогических работников до 35 лет (1553 человека) выбывшие из системы образования составляют 7,3% (114 человек). В 2020 году от общей численности педагогических работников до 35 лет (1452 человека) выбывшие составляют 6,1% (89 человек). Причины убытия руководители общеобразовательных учреждений называют следующие: смена места жительства, переезд в другой регион, смена профессии, «сложность» молодых педагогов. На наш взгляд причиной убытия являются также и отсутствие программы в некоторых образовательных организациях по работе с молодыми учителями, недостаточное материальное стимулирование педагогических работников к наставничеству, слабые меры поддержки молодым учителям в возрасте до 35 лет, недостаточное методическое сопровождение образовательными организациями молодых учителей с целью устранения профессиональных дефицитов. Необоснованные трудности руководители общеобразовательных учреждений по привлечению молодых учителей (удаленность территории, низкий уровень заработной платы, высокая учебная нагрузка, отсутствие социальной инфраструктуры населенного пункта и другие).

Меры, принимаемые департаментом образования администрации Города Томска, по решению вопроса, связанного с дефицитом педагогических кадров:

- Реализован комплексный план мероприятий («дорожная карта») по обеспечению педагогическими кадрами муниципальных общеобразовательных учреждений Города Томска на 2016-2021 гг. (распоряжение департамента образования администрации города Томска от 29.04.2016 № 298 р «Об утверждении комплексного плана мероприятий («дорожная карта») по обеспечению педагогическими кадрами муниципальных общеобразовательных учреждений Города Томска на 2016-2021 гг.», в процессе разработки новая дорожная карта).

- Утвержден распоряжением ДО г. Томска от 02.11.2021 г. и реализуется комплекс мер, направленный на повышение статуса учителя с возможностью государственной поддержки создания и распространения, в том числе в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», кино- и видеопродукции, которая способствует популяризации профессии учителя в Томске на 2020-2024 годы;



– Реализована «дорожная карта» по содействию в обеспечении кадрами муниципальных образовательных учреждений города Томска в 2019-2021гг. с ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района. Направление вакансий в ОГКУ ЦЗН города Томска и Томского района, профессиональные образовательные учреждения.

– Реализуется совместный проект «Педагогический десант» с ТГУ по обеспечению педагогическими кадрами при строительстве новых корпусов школ (за 2 года подготовлено 37 педагогов).

– Реализуется проект с ТГПУ «Открытый педагогический класс». В течение 3-х лет (2018, 2019, 2020гг) в мероприятиях регионального образовательного проекта "Открытый педагогический класс" ТГПУ приняли участие более 250 учащихся 10-11-х классов общеобразовательных учреждений г. Томска. В 2021 году проект продолжается (более 70 детей приняли участие в период осенних каникул в мероприятиях проекта).

– Организовано обучение в рамках национального проекта «Демография» в ФГБОУ ВО «Томский государственный педагогический университет» по программе «Психолого-педагогическое обеспечение современных практик воспитания»

Направляется ежегодно потребность в педагогических кадрах в департамент профессионального и высшего профессионального образования для формирования контрольных цифр приема в ТГПК, ТГПУ и другие ВУЗы г. Томска.

Организуется участие руководителей общеобразовательных учреждений в Ярмарках вакансий педагогических кадров университетов. Встречи со студентами и выпускниками организуются ежегодно.

Реализуется муниципальная подпрограмма «Улучшения жилищных условий работников социально значимых муниципальных организаций на 2017-2025гг», 14 педагогов-участники программы получают возмещение за аренду жилья (новых участников не набирают в связи с отсутствием финансирования).

Привлекается ресурс всех вузов, для этого 2 года подряд департамент образования принимает участие в межвузовском карьерном форуме ТУСУРа «Start Work».

Организуется взаимодействие с ТГПУ, ТГУ и ТГПК по вопросам организации практики студентов и трудоустройства в образовательные учреждения г. Томска.

Организуется работы с общеобразовательными учреждениями по целевому обучению студентов ТГПУ (в настоящее время обучается 154 чел., подано более 88 заявок от 18 ООУ на целевое обучение по вакантным специальностям).

На базе МАОУ «ИМЦ» организовано:

– Развитие института наставничества для молодых педагогов (распоряжение департамента образования администрации г. Томска от 17.08.2021 № 735-р «Об утверждении муниципальной программы «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2021-2024гг.», 55 муниципальных педагогов-наставников, 422 школьных педагога-наставника);

– Методическое сопровождение молодых педагогов в рамках муниципальных сетевых площадок (распоряжение департамента образования администрации г. Томска от 24.06.2021 568-р «О присвоении статуса муниципальной сетевой площадки по методическому сопровождению молодых педагогов общеобразовательных учреждений города Томска в 2021-2024 учебных года», сеть состоит из 28 ООУ);

– Работа Школы молодого учителя на муниципальном уровне через организацию сетевого взаимодействия. Работает Клуб молодого учителя.

– Работа муниципальных методических объединений для педагогов предметников (распоряжение департамента образования администрации г. Томска от 14.10.2021 г № 532 «О назначении руководителей методических объединений образовательных организаций г. Томска»).

– Осуществляется организация и проведение конкурсов профессионального мастерства. Поощрение педагогов по итогам конкурсов профессионального мастерства регионального уровня и муниципального уровня. Выплаты премий по итогам конкурса от

10 до 200 тыс. руб. Конкурсы профессионального мастерства на муниципальном уровне:  
(выплаты победителям и лауреатам от 10 до 150 000 рублей)

- муниципальный этап Всероссийского конкурса «Учитель года»
- муниципальный этап Всероссийского конкурса «Воспитатель года»
- муниципальный этап всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям»
- муниципальный конкурс «Учитель -логопед»
- муниципальный конкурс «Педагог-наставник»
- муниципальный конкурс «Первые шаги в профессию» (конкурс для молодых педагогов в возрасте до 30 лет) 1 место-150 тыс.руб
- муниципальный конкурс «Чемпион»
- Конкурс на соискание премии Мэра Томска в сфере образования.
- Конкурс «Лауреат премии Города Томска в сфере образования», номинация «Педагогические работники» - 7 премий. Сумма премии- 20 000 рублей.



## Муниципальная программа обеспечения педагогическими кадрами общеобразовательных учреждений Города Томска на 2022-2025 гг.

### Разработка муниципальной программы обусловлена следующей нормативно-правовой базой:

- Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- поручение заместителя председателя Правительства Российской Федерации от 19.05.2021 № ТГ-П8-6406 о необходимости реализации актуализированного Министерством просвещения Российской Федерации комплекса мер, направленных на повышение статуса учителя;
- распоряжение ДОО ТО от 13.03.2020 № 195-р «Об утверждении программы поддержки и сопровождения молодых педагогов на территории Томской области до 2024 года»,
- распоряжения Департамента общего образования Томской области от 10.06.2020 № 462-р «Об утверждении комплекса мер, направленного на повышение статуса учителя с возможностью государственной поддержки создания и распространения, в том числе в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», кино- и видеопродукции, которая способствует популяризации профессии учителя в Томской области на 2020-2024 годы», от 26.10.2021г. №1700-р «О внесении изменений в распоряжение Департамента общего образования Томской области от 10.06.2020 № 462-р»;
- распоряжением департамента образования администрации Города Томска от 17.12.2021г. № 1295 «Об организации работы по поддержке и сопровождению молодых педагогов в общеобразовательных учреждениях г. Томска»

### Краткая характеристика ситуации.

Необходимость разработки Комплексного плана мероприятий по обеспечению педагогическими кадрами муниципальных общеобразовательных учреждений Города Томска (далее - ООУ) определяется анализом (методом кластеризации) кадрового обеспечения по состоянию дел на 01.12.21 г.

В общеобразовательных организациях (школах) по состоянию на 01.11.2021г. работает 4329 педагогических работников (увеличение по сравнению с прошлым учебным годом на 78 человек, что составляет 1,8% (работало 4251 педагога).

На 17.08.2021 года общее количество педагогических работников, прибывших за летний период (на 1 сентября) в общеобразовательные учреждения составило 169 человек (меньше по сравнению с прошедшим учебным годом на 14 человек, в прошлом 183 прибыло), со статусом «молодой специалист» - 47. Вновь прибывшие учителя имеют образование: 84 учителя имеют дипломы ТГПУ, 28 человек – дипломы ТГУ, 36 человек имеют дипломы других ВУЗов, СПО ТГПК – 21 человек.

На 17.08.2021 года в образовательных учреждениях было открыто 276 вакансий (штатных единиц) по следующим предметам: иностранный язык - 44, русский язык и литература - 44, математика - 38, начальные классы - 25, физика - 18, воспитатели в ООУ - 14, информатика - 12, музыка - 10, география - 9, педагоги дополнительного образования - 9, педагоги-психологи - 9, физическая культура - 8, история - 6, учителя - дефектологи - 6, учителя-логопеды - 6, технология - 5, биология - 3, химия – 3, обществознание - 3, социальные педагоги - 3, учителя ИЗО -2.

По состоянию на конец октября 2021 года открыто ООУ- 95 вакансий. Наибольшее количество вакансий в ООУ по предметам: иностранный язык, русский язык и литература, математика, начальные классы (всего 4 заявлены), физика, информатика. А также востребованы учителя-дефектологи, учителя – логопеды, педагоги – психологи.



Мониторинг также показал, что в этом году произошло и увеличение молодых педагогов в возрасте до 35 лет. В муниципальных образовательных учреждениях работает 1553 педагогических работника в возрасте до 35 лет, в 2020 году таких педагогов было 1452 человека, увеличение на 101 человека, что составляет 6,95%. В 2021 году принято на работу 316 педагогических работников, в 2020 году вновь принятых сотрудников было 285 человек, произошло увеличение на 31 человека, что составляет 10,8%. Доля педагогов в возрасте до 35 лет составляет 35%, в 2020г.-34%.

Коэффициент совмещения педагогических работников по муниципалитету до 01.09.2021 – 1,54 ставки на человека, с 01.09.2021 – 1,58 ставки на человека.

Коэффициент совмещения учителей до 01.09.2021 - 1,57, а с 01.09.2021 составляет 1,6 ставки на человека (минимальное значение – 1,11 (МАОУ Санаторно-лесная школа), максимальное – 2,04 (МАОУ СОШ № 25).

Коэффициент совмещения учителей начальных классов – 1,12 ставки на человека (минимальное значение – 1 (МАОУ СОШ № 50), максимальное – 1,32 (МАОУ СОШ № 14).

В 2021 году всего 295 педагогических работников имеют статус «молодой специалист» (6,8% от общего количества педагогических работников), произошло уменьшение по сравнению с прошлым годом на 44 человека (работало 339 молодых специалистов). Сохраняется проблема закрепления молодых специалистов и педагогов в возрасте до 35 лет.

В 2021 году выбыли из образовательных учреждений 183 педагогических работника (без учета перешедших в другую образовательную организацию – 114 человек). В 2020 году – 131 человек.

Год	Всего выбыло	Выбыли в другую ОО	Выбыли в другой регион	Ушли из системы образования	Причина выбытия неизвестна
2020	131	42	43	17	29
2021	183	69	52	42	20

Выбыли в 2021 году в другой регион 52 человека из следующих ОУ (рейтинг по наибольшему убыванию): лицей №7 – 4 человека, гимназия №13, ООШ №27, СОШ №42 – по 3 человека. Выбыли в 2020 году в другой регион 43 человека из следующих ОУ (рейтинг по наибольшему убыванию): СОШ №23 – 11 человек, СОШ №16,40,44,49 – по 3 человека.

Ушли из системы образования в 2021 году 42 человека из следующих ОУ (рейтинг по наибольшему убыванию): лицей №7 - 3 человека, Академический лицей, СОШ №11,28, 30,34,42,44,49,50, гимназии № 24,29,55, Школа «Перспектива» – по 2 человека. Ушли из системы образования в 2020 году 17 человек из следующих ОУ (рейтинг по наибольшему убыванию): лицей №1 - 3 человека, СОШ №12,53, Школа «Эврика-развитие» – по 2 человека.

Выбыли в 2021 году по неизвестной причине 20 человек из следующих ОУ (рейтинг по наибольшему убыванию): СОШ №40 – 4 человека, СОШ №36,64 – по 3 человека, ООШ №27, СОШ №44 – по 2 человека. Выбыли в 2020 году по неизвестной причине 29 человек из следующих ОУ (рейтинг по наибольшему убыванию): СОШ №2 – 5 человек, СОШ №34, Школа «Перспектива» – по 4 человека, ООШ №66 – 3 человека, лицей №7, гимназия №18, СОШ №19,30 – по 2 человека.

В 2021 году от общей численности педагогических работников до 35 лет (1553 человека) выбывшие из системы образования составляют 7,3% (114 человек). В 2020 году от общей численности педагогических работников до 35 лет (1452 человека) выбывшие составляют 6,1% (89 человек). Причины убытия руководители общеобразовательных учреждений называют следующие: смена места жительства, переезд в другой регион, смена профессии, «сложность» молодых педагогов.

Причиной убытия являются также и отсутствие программы по привлечению, закреплению молодых педагогов в возрасте до 35 лет в некоторых образовательных организациях по работе с молодыми учителями, недостаточное материальное стимулирование



педагогических работников к наставничеству, слабые меры поддержки молодых учителей в возрасте до 35 лет, недостаточное методическое сопровождение образовательными организациями молодых учителей с целью устранения профессиональных дефицитов.

Анализ возрастной структуры руководящих кадров показал, что руководителей ООУ пенсионного возраста (от 54 лет до 71 года) - 44%. Существует необходимость привлечения, закрепления руководящих работников.

### **Цели и задачи программы**

**Цель:** обеспечение педагогическими и руководящими кадрами муниципальных общеобразовательных учреждений в условиях демографического роста детского населения и перехода на обучение в соответствии с требованиями обновленного Федерального государственного образовательного стандарта.

#### **Задачи:**

- сохранение и развитие имеющегося кадрового потенциала (педагогических и руководящих работников);
- создание системы профориентационной работы на педагогические специальности;
- привлечение молодых специалистов в общеобразовательные организации;
- закрепление молодых специалистов в общеобразовательных организациях;
- обеспечение методической поддержки молодых педагогов;
- оказание мер социальной поддержки педагогов;
- повышение социального статуса и престижа педагогической профессии;
- создание нормативно-правовых, информационных, организационных, научно-методических условий для реализации плана;
- обеспечение межведомственного взаимодействия в рамках реализации данного Комплексного плана.

### **Механизм реализации программы**

В рамках Программы формируются направления:

- Привлечение обучающихся, абитуриентов, студентов и педагогических работников.
- Организация профориентационной работы, в том числе через создание психолого-педагогических классов ООУ, сетевого проекта ТГПУ «Открытый педагогический класс».
- Сохранение кадрового потенциала.
- Совершенствование системы оплаты труда и уменьшение учебной нагрузки.
- Создание современных условий для профессиональной деятельности.
- Организация работы по привлечению, адаптации и закреплению молодых специалистов.
- Аттестация руководящих и педагогических работников.
- Формирование и подготовка резерва управленческих кадров.
- Меры социальной поддержки педагогических работников.
- Повышение статуса учителя.
- Взаимодействие с университетами Томска, с педагогическим колледжем, Центром занятости населения.
- Методическое сопровождение педагогических и руководящих работников.

### **Ожидаемые результаты.**

#### **Кадры:**

- Обеспечение педагогическими кадрами ООУ, в том числе новых корпусов ООУ.
- Обеспечение ежегодного снижения кадрового дефицита на 10-15%.
- Рост количества выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, трудоустроившихся в ООУ г. Томска.

#### **Студенты:**

- Содействие увеличению числа абитуриентов, поступающих в учреждения высшего и среднего специального образования на педагогические специальности.
- Заключение договоров о прохождении практики.
- Заключение договоров на обучение по целевым направлениям, специальностям.

#### **Молодые учителя:**

- внедрена целевая модель методического сопровождения и наставничества на муниципальном и уровне ООУ;
- реализованы различные модели внутри формы «учитель – учитель»: взаимодействие «опытный учитель – молодые специалисты»; взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагоги, испытывающие проблемы»; взаимодействие «опытный предметник – неопытные предметники»;
- создано профессиональное сообщество наставников и наставляемых для эффективного обмена профессиональным опытом на метапредметной основе;
- повышен уровень удовлетворенности молодых педагогических работников собственной работой и улучшено их психоэмоциональное состояние не менее 90% от общего количества молодых педагогических работников;
- закрепление в ООУ молодых педагогических работников, желающих продолжать свою работу в качестве педагогического работника в системе образования не менее 70-80% от общего количества молодых педагогических работников.

Управление дорожной картой осуществляется рабочей группы по вопросам кадрового обеспечения системы общего образования г. Томска, включающей в себя муниципального оператора. Управление осуществляется на основе мониторинга обеспеченности кадрами муниципальных общеобразовательных учреждений Города Томска.

#### **Показатели мониторинга обеспеченности кадрами, мер поддержки и сопровождения молодых педагогов на территории**

Педагогические работники возрасте до 35 лет;

имеющие статус «молодой специалист»;

выбывшие из образовательных учреждений; причины:

- выбыли в другую образовательную организацию,
- выбыли году в другой регион,
- ушли из системы образования,
- выбыли по неизвестной причине;

педагогических работников в возрасте до 35 лет имеющие наставника;

педагогические работники в возрасте до 35 лет по предметам;

педагогические работники в возрасте до 35 лет имеющие высшее педагогическое образование; высшее непедагогическое образование, среднее профессиональное образование;

педагогические работники в возрасте до 35 лет с первой квалификационной категорией, с высшей квалификационной категорией.

#### **Методы сбора и обработки информации:**

Используются информационные системы для сбора информации, гугл формы.

Обработка осуществляется методом кластеризации.

**Основные принципы мониторинга:** объективность результата мониторинга; наличие измеримых критериев, показателей; соответствие критериев, показателей целям мониторинга.



**КОМПЛЕКСНЫЙ ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ**  
**по обеспечению педагогическими кадрами**  
**муниципальных общеобразовательных учреждений Города Томска на 2022-2025 гг.**

№ п/п	Мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Результат. Критерии выполнения
<b>1.</b>	<b>Организационные мероприятия (управление дорожной картой)</b>			
1.1.	Создание рабочей группы по вопросам кадрового обеспечения системы общего образования г. Томска и реализации Программы и Комплексного плана мероприятий по обеспечению педагогическими кадрами общеобразовательных учреждений Города Томска на 2021-2025 гг.	ДО	До 01.02.2022	Распоряжение о составе рабочей группы
1.2.	Организация информационного сопровождения реализации Плана мероприятий в СМИ и сети Интернет	ДО ООУ СМИ	Не менее 10 публикаций и эфиров ежегодно	Формирование позитивного отношения к профессии учителя
1.3.	Сопровождение страницы сайта департамента образования по наличию вакантных должностей педагогического состава ООУ	ДО	Ежегодно	Информация на странице сайта
1.4.	Проведение мониторингов - обеспечения и закрепления молодых педагогов в ООУ; - мер поддержки и сопровождения молодых педагогов	ДО ИМЦ	Ежеквартально	Аналитическая справка
1.5.	Стимулирование (различные формы морального и материального стимулирования) руководителей ООУ по показателям «Привлечение и закрепление молодых педагогов в возрасте до 35 лет»	КОО ДО	Постоянно	Осуществляется стимулирование руководителей ООУ по показателям «Привлечение и закрепление молодых педагогов в возрасте до 35 лет»
<b>2.</b>	<b>Привлечение обучающихся, абитуриентов, студентов, педагогических работников</b>			
2.1	Формирование потребности муниципалитета на целевую подготовку/переподготовку по очной и заочной формам обучения	ДО ТГПУ ТГПК	Ежегодно до 1 ноября.	Обеспечение ежегодного снижения карового дефицита на 10-15%
2.2	Заключение договоров на обучение по целевым направлениям в соответствии с потребностями ООУ	КОО ДО ТГПУ ООУ ТГПК	Ежегодно до 1 июля	Договоры на обучение по целевым направлениям
2.3	Организация в муниципальном образовании целенаправленной работы с выпускниками, обучающимися в педагогических учреждениях высшего и среднего профессионального образования: - осуществление сопровождения студента со стороны школы на протяжении всего срока обучения;	ДО ТГПУ ТГУ ТГПК ООУ	Постоянно	Рост количества выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, трудоустроившихся в ООУ г. Томска

	- заключение соглашений с образовательными учреждениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника			
2.4	Организация педагогической практики студентов ТГУ, ТГПК, ТГПУ и других вузов	ДО ООУ ТГУ ТГПУ ТГПК	Ежегодно, по полугодиям	Договоры о прохождении практики
2.5	Организация прохождения студентами педагогических практик по месту их будущего трудоустройства или по месту окончания школы (с целью повышения практической ориентированности)	ДО ОУ ТГПУ ТГПК ТГУ	В течение года (по графику)	Договоры о прохождении практики. Количество выпускников, трудоустроившихся в муниципальные учреждения образования
2.6	Организация работы, направленной на продолжение обучения на заочном отделении педагогических учреждений высшего профессионального образования, молодых специалистов со средним профессиональным педагогическим образованием	ДО ООУ ТГПУ	Постоянно	Аналитическая справка
2.7	Создание виртуальных экскурсий по образовательному учреждению для потенциальных педагогических работников на сайте ООУ	ООУ	Ежегодно до 1 января	Наличие виртуальных экскурсий на сайтах ООУ.
2.8	Проведение Дней открытых дверей на базе ООУ	ДО ЦЗН ООУ Вузы ТГПК	Ежегодно, 2 квартал	Информация на сайтах ООУ
2.9	Организация демо-дней в общеобразовательных организациях	ДО ЦЗН ООУ ТГПУ ТГУ ТГПК	Январь-март, ежегодно	Презентации ООУ. Программы событий. Отзывы участников
2.10	Презентационные мероприятия для студентов старших курсов и выпускников ТГПУ, ТГПК, ТГУ	ДО ООУ ТГПУ ТГУ ТГПК	Ежегодно по графику	Создание возможности потенциальным работникам найти своего работодателя
2.11	Мероприятия по содействию обеспечению кадрами ООУ совместно с ОГКУ ЦЗН г. Томска и Томского района, переподготовка ищущих работу	ДО ЦЗН ООУ	Ежегодно	Аналитическая справка
2.12	Создание стажировочных площадок на базе ООУ с целью погружения выпускников ООУ высшего образования в профессиональную педагогическую деятельность	ДО ООУ	Ежегодно	Распоряжение ДО об открытии стажировочных площадок



2.13	Участие в межвузовском карьерном форуме StartWork	ДО ООУ ТУСУР	Ежегодно	Создание возможности потенциальным работникам найти своего работодателя
2.14	Участие в сетевом проекте «Педагогический десант» по обеспечению педагогическими кадрами новых корпусов	ДО ТГУ		Обеспечение кадрами новых корпусов
2.15	Организация взаимодействия с вузами в новых форматах	ДО вузы	Ежегодно	Реализованы планы
3	<b>Профориентационная работа</b>			
3.1	Создание и развитие муниципальной модели профориентационной работы (создание условий для профессиональной мотивации/ ориентации обучающихся ООУ на получение педагогической профессии по целевому обучению)	ДО ООУ ТГПУ ТГУ ТГПК Совет по профориентации	Постоянно	Увеличение числа абитуриентов, поступающих в учреждения высшего и среднего специального образования на педагогические специальности по целевому обучению
3.2	Популяризация педагогической деятельности в молодёжной среде, выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности	ДО ООУ ТГПУ ТГУ ТГПК	Постоянно	Увеличение числа абитуриентов, поступающих в учреждения высшего и среднего специального образования на педагогические специальности
3.3	Открытие психолого-педагогических классов/групп	ДО ООУ ТГПУ	Сентябрь 2022г.	Открыты психолого-педагогические классы
3.4	Участие в сетевом образовательном проекте ТГПУ «Открытый педагогический класс»	ДО ООУ ТГПУ	Ежегодно	Участие в мероприятиях сетевого проекта
3.5	Организация взаимодействия общеобразовательных учреждений и ТГПУ по созданию психолого-педагогических классов	ДО ООУ ТГПУ	Постоянно	Статистические данные
4	<b>Сохранение кадрового потенциала</b>			
	<b>Совершенствование системы оплаты труда и уменьшение учебной нагрузки:</b>			
4.1	Проведение анализа объёма учебной нагрузки	ООУ	Март – апрель, ежегодно	Высвобождение учителей, перераспределение педагогической нагрузки в ООУ (имеющих вакансии)
4.2	Работа со штатными расписаниями	ООУ	Март-август, ежегодно	
4.3	Совершенствование оплаты труда	ООУ	Постоянно	Повышение профессиональной мотивации педагогического корпуса

4.4.	Разработка показателей для стимулирующих выплат молодым педагогам в возрасте до 35 лет	ДО ООУ	Ежегодно	Нормативная база оплаты труда включает в себя показатели стимулирующих выплат молодым педагогам в возрасте до 35 лет
4.5.	Меры по сокращению документационной нагрузки педагогических работников, в том числе осуществляющих классное руководство	ДО МАУ ИМЦ ООУ	ежегодно	Сокращена документационная нагрузка
<b>5</b>	<b>Создание условий для профессиональной деятельности</b>			
5.1	Развитие образовательной среды ОУ, создание условий для реализации обновленных ФГОС	ДО ООУ	Постоянно	Обновление МТБ ООУ
5.2	Создание условий для реализации инициатив педагогов	ДО ООУ	Постоянно	Создание комфортных условий труда. Повышения мотивации к педагогическому творчеству учителей
5.3	Организация участия педагогов ООУ Города Томска в конкурсе ТГПУ «Лучший по профессии» среди учителей-предметников	ДО, ТГПУ	Ежегодно	Формирование позитивного отношения к педагогической профессии. Участие учителей в городских конкурсе
5.4	Повышение квалификации руководящих и педагогических кадров ООУ через курсовую подготовку и переподготовку по актуальным направлениям развития образования, в т.ч. по введению обновленных ФГОС	МАУ ИМЦ	Ежегодно	Информационная справка
5.5	Оснащение рабочего места учителя в соответствии с требованием обновленного ФГОС НОО, ООО, СОО	ДО ООУ	Постоянно	Оснащены рабочие места учителей
<b>6.</b>	<b>Организация работы по адаптации, привлечению и закреплению молодых специалистов</b>			
6.1	Подготовка и реализация Программы ООУ по привлечению, закреплению молодых педагогов в возрасте до 35 лет	ООУ	Ежегодно	Программа ООУ по привлечению, закреплению молодых педагогов в возрасте до 35 лет
6.2	Контроль разработки и реализации программ ООУ по привлечению, закреплению молодых педагогов в возрасте до 35 лет	КОО ДО	Ежегодно	Реализована программа
6.3	Подготовка условий для запуска программы наставничества на уровне ООУ: – обеспечить нормативно-правовое оформление наставнической программы; – информировать коллектив подготовке программы, собрать предварительные запросы педагогов; – определить куратора, отвечающего за реализацию программы;	ООУ	Ежегодно	Нормативно-правовая база:  Программа «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2022-2024 гг.» (молодые педагоги) Дорожная карта



	<ul style="list-style-type: none"> <li>– определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;</li> <li>– создать дорожную карту реализации наставничества, определить необходимые ресурсы, внутренние и внешние</li> </ul>			по развитию наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2022-2024 гг.
6.4	Формирование наставнических пар на уровне ООУ	ООУ	Ежегодно	Сформированы пары наставник – молодой педагог
6.5	Формирование списка и графика мероприятий муниципальных педагогов-наставников	МАУ ИМЦ	Ежегодно	Список муниципальных педагогов-наставников и график мероприятий
6.6	Организация и проведение мероприятий для молодых педагогов муниципальными педагогами-наставниками по отдельному плану-графику (согласно плану муниципальной программы «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2022-2024 гг.» (молодые педагоги)	МАУ ИМЦ	по плану-графику	Школьные и муниципальные мероприятия согласно плану муниципальной программы «Развитие наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск» на 2022-2024 гг.» (молодые педагоги)
6.7	Организация и проведение муниципальных конкурсов «Педагог-наставник», «Первые шаги в профессию» для молодых педагогов в возрасте до 35 лет по востребованным специальностям	ДО МАУ ИМЦ	Ежегодно, январь-март	Распоряжения ДО
6.8	Мониторинг мер поддержки и сопровождения молодых педагогов на территории г. Томска	МАУ ИМЦ	Ежегодно октябрь март	Аналитическая справка
6.9	Организация работы по сбору отчетов муниципальных педагогов-наставников о проведении мероприятий для молодых педагогов и их анализ для принятия управленческих решений	МАУ ИМЦ	Мае-июне	Аналитическая справка
7.	<b>Аттестация руководящих и педагогических работников</b>			
7.1	Организация проведения аттестации педагогических работников и руководителей ООУ с целью выявления и распространения значимого педагогического опыта, повышения педагогического мастерства	ДО ООУ	Ежегодно	Распорядительные акты ДО; План-график проведения аттестации педагогов, руководителей
7.2	Содействие ТОИПКРО в выявлении предметных и методических дефицитов педагогов. Работа по их устранению	ДО ООУ	Ежегодно	Распорядительные акты ДО, ООУ
8.	<b>Формирование и подготовка резерва управленческих кадров</b>			
8.1	Корректировка нормативной правовой базы формирования резерва управленческих кадров	ДО	По необходимости	Распоряжения и приказы

8.2	Формирование списка резерва управленческих кадров	ДО	Постоянно	Список резерва управленческих кадров
8.3	Организация подготовки педагогических работников, зачисленных в резерв управленческих кадров (в том числе переподготовка по управленческим специальностям)	ДО	Ежегодно	План подготовки
8.4	Организация стажировок педагогических работников, зачисленных в резерв управленческих кадров, на базе лучших ООУ	ДО МАУ ИМЦ	Ежегодно	Аналитическая справка
8.5	Информационное обеспечение деятельности по формированию, подготовке резерва управленческих кадров	ДО ИМЦ	Ежегодно	Аналитическая справка
9.	<b>Меры социальной поддержки педагогических работников</b>			
9.1	Выплата Стипендии Губернатора ТО молодым учителям	АТО ДО	Ежегодно	Выплата Стипендии Губернатора ТО молодым учителям
9.2	Выплаты премии Губернатора Томской области лучшим учителям по итогам региональных профессиональных конкурсов	АТО ДО	По графику региональных конкурсов ТОИПКРО	Выплаты премии Губернатора Томской области лучшим учителям по итогам региональных профессиональных конкурсов
9.3	Выплата премии Лауреатам города Томска в сфере образования	АТО ДО	Ежегодно	Выплата премии Лауреатам города Томска в сфере образования
9.5	Повышение заработной платы в соответствии с Указами Президента РФ	ДО ООУ	Ежегодно	Статистическая отчетность
9.6	Предоставление места в детском саду детям педагогов	ДО ООУ	Ежегодно на 1 сентября	Количество получателей льготы
9.7	Участие в разработке и реализации в муниципальной программы «Улучшение жилищных условий отдельных категорий граждан» на 2017-2025 годы»	ДО ООУ	2022	Муниципальная программа
10.	<b>Повышение статуса учителя</b>			



10.1	<p>Информационное сопровождение, организация и проведение муниципальных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников Томска:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- муниципальный этап Всероссийского конкурса «Учитель года России»;</li> <li>- муниципальный этап Всероссийского конкурса «Воспитатель года России»;</li> <li>- муниципальный конкурс «Учитель-логопед»;</li> <li>- муниципальный конкурс «Педагог-наставник»;</li> <li>- муниципальный конкурс «Первые шаги в профессию»;</li> <li>- региональный этап Всероссийского конкурса «Учитель-дефектолог России»;</li> <li>- региональный этап Всероссийского конкурса «Педагог-психолог России»;</li> <li>- региональный конкурс «Воспитать человека»</li> <li>- региональный конкурс «Классный классный руководитель»</li> <li>- региональный конкурс профессионального мастерства «Лучшие практики наставничества»;</li> <li>- региональный конкурс для молодых педагогов «ПРОдвижение к вершинам мастерства»;</li> <li>- региональный конкурс «Методист года»;</li> <li>- конкурс на присуждение премий лучшим учителям Томской области за достижения в педагогической деятельности;</li> <li>- конкурс на соискание премии Томска в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры и на звание «Лауреат премии Томска в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры»</li> </ul>	ДО МАУ ИМЦ	Ежегодно	<p>Распоряжения ДО СМИ</p> <p>«Виртальная доска Почета» (сайт администрации Города Томска)</p>
10.2	<p>Реализация комплекса мер по повышению статуса учителя в г. Томске на 2020-2024 гг. (распоряжение ДО от 02.11.2021 № 1070-р)</p>	ДО МАУ ИМЦ ООУ	Ежегодно	Реализован комплекс мер
11.	<b>Методическое сопровождение педагогических и руководящих работников</b>			

11.1	Организация работы Школы молодого учителя (ШМУ)	МАУ ИМЦ	Ежегодно	План работы ШМУ
11.2	Организация работы муниципальных сетевых площадок по методическому сопровождению молодых педагогов ООУ города Томска	МАУ ИМЦ	Ежегодно	Распоряжение ДО от 24.06.2021 г. №568-р «О присвоении статуса муниципальной сетевой площадки по методическому сопровождению молодых педагогов общеобразовательных учреждений города Томска в 2022-2024 гг.»
11.3	Реализация программы наставничества в муниципальной системе образования «Город Томск»	МАУ ИМЦ	Ежегодно	Распоряжение ДО от 17.08.2021 № 735р «Об утверждении программы «развитие наставничества в МСО «Город Томск» на 2022-2024 гг.)
11.4	Реализация плана мероприятий по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся ООУ Города Томска	МАУ ИМЦ	Ежегодно	План мероприятий по формированию и оценке функциональной грамотности ООУ (распоряжение ДО)
11.5	Реализация плана методических мероприятий по переходу на обновленные ФГОС НОО, ООО	МАУ ИМЦ	Ежегодно	План методических мероприятий по переходу на обновленные ФГОС НОО, ООО (распоряжение ДО)