

АДМИНИСТРАЦИЯ УВАРОВСКОГО РАЙОНА  
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ

П Р И К А З

29.08.2022

№ 50-а

Об утверждении дорожной карты по  
устранению дефицита педагогических  
кадров

В целях обеспечения общеобразовательных учреждений Уваровского района квалифицированными кадрами, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить дорожную карту по устранению дефицита педагогических кадров в Уваровском районе.

2.1. Директору МБОУ Моисеево-Алабушской сош (Почечуевой Е.А.) разработать и утвердить дорожную карту по устранению дефицита педагогических кадров в МБОУ Моисеево-Алабушской сош.

2.2. Своевременно предоставлять в отдел образования информацию о появлении и закрытии педагогических вакансий.

2.3. При наличии острой кадровой потребности рассматривать возможность прохождения профессиональной переподготовки по дефицитным направлениям работниками, имеющими низкую учебную нагрузку.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования



И.Г.Кабаргин

Приложение  
утверждено приказом отдела  
образования от 29.08.2022 № 50-а



**Программа Уваровского  
района  
по устранению дефицита  
педагогических кадров**

Уваровский район  
2022

## ПРОГРАММА по устранению дефицита педагогических кадров

**ЦЕЛЬ:** Обеспечение образовательной организации квалифицированными кадрами, способными решать задачи модернизации образования, обеспечить повышение качества образования. Устранение кадрового дефицита к 2024 году.

### ЗАДАЧИ:

- Реализация комплекса мероприятий, направленных на:
- обеспечение МБОУ Моисеево-Алабушской сош Уваровского района квалифицированными кадрами;
  - формирование профессионально ориентированных школьников для учреждений профессионального педагогического образования;
  - создание системы поддержки молодого учителя в период его профессионального становления;
  - оказание мер социальной поддержки педагогам.

**Сроки реализации программы:** 2022- 2024 г.

### Целевые показатели

№	Показатель	Единицы измерения	2024
1.	Количество вакантных ставок до 2024 года	Ед.	8
3.	Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогов	чел./ %	54/44%
4.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогов	чел./ %	10/8,2%
5.	Количество заключенных договоров о целевом обучении в педагогических вузах	чел./ %	3/2,5%
6.	Доля привлеченных педагогов из других территорий, регионов	чел./ %	8/6,6%

**Дорожная карта программы по устранению дефицита педагогических кадров**

	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Проведение ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах в разрезе школы	Май	Зам. директора Руководители филиалов
2.	Реализация мероприятий по организации переподготовки лиц с непедагогическим образованием	Август-сентябрь	Зам. директора Руководители МО
3.	Посещение ярмарок вакансий ТГУ им. Г.Р. Державина	В течение года	Зам. директора Кл. руководители
4.	Профориентационная работа в школе.	В течение года	Зам. директора по ВР, Кл. руководители
5.	Нацеливание выпускников на обучение по целевому направлению и трудоустройству в школу		Зам. директора Кл. руководители
6.	Организация работы по адаптации и закреплению молодых специалистов за наставниками.	Сентябрь	Зам. директора Руководители МО
7.	Организация участия молодых учителей в работе муниципальных, школьных методических объединений.	В течение года	Зам. директора Руководители МО
8.	Создание условий для участия в муниципальных конкурсах профессионального мастерства для молодых учителей	В течение года	Зам. директора Руководители МО
9.	Совершенствование процедуры шефства, наставничества на уровне школы.	В течение года	Зам. директора Руководители МО
10.	Создание условий для повышения квалификации и переподготовки педагогических работников.	В течение года	Зам. директора Руководители МО
11.	Создание системы стимулирования деятельности результативно работающих педагогов школы через систему управления педагогическим персоналом как ресурсом развития школы.	В течение года	Совет школы

### **Ожидаемые результаты:**

1. Создание системы управления кадровой политикой на уровне школы.
2. Уменьшение к концу 2024 года дефицита педагогических кадров за счет привлечения молодых специалистов, специалистов из других территорий и регионов.
3. Формирование позитивного отношения к педагогической профессии у учащихся школы. Заключение целевых договоров на обучение по педагогическим специальностям с выпускниками школы.
4. Участие педагогических работников в конкурсах различной направленности, подтверждающих педагогическое мастерство.
5. График повышения квалификации на учебный год.