

**АДМИНИСТРАЦИЯ ТАЙШЕТСКОГО РАЙОНА
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ**

30 декабря 2021 г.

ПРИКАЗ

№ 769

Об утверждении программы
по кадровому обеспечению
муниципальной системы образования

Во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р, на основании плана мероприятий («дорожной карты») по кадровому обеспечению региональной системы общего образования Иркутской области на 2020-2024 годы, утвержденный распоряжением министерства образования Иркутской области от 8 мая 2020 года № 374-мпр, руководствуясь концепцией развития системы непрерывного педагогического образования в Иркутской области на 2020-2025 годы, утвержденной распоряжением заместителя Председателя Правительства Иркутской области от 16 ноября 2020 года № 97-рзп, программой по поддержке молодых педагогов и (или) по реализации системы наставничества, утвержденной решением учебно-методическим объединением по общему образованию Иркутской области от 9 октября 2019 года, в целях определения стратегических направлений и механизмов развития муниципального пространства непрерывного педагогического образования, обеспечивающих повышение качества подготовки педагогических кадров в интересах устойчивого социально-экономического развития Тайшетского района,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить программу по кадровому обеспечению муниципальной системы образования Тайшетского района на 2022-2024 годы (далее – программа) (прилагается).
2. Вьюновой Н.Г., Быргинной Е.О., заместителям начальника Управления образования, Ивановой Т.Г., и.о. директора МКУ «Центр развития образования Тайшетского района»:
 - обеспечить координацию действия по выполнению мероприятий Программы;
 - провести работу по нормативно-правовому, организационному и информационному сопровождению мероприятий Программы.
3. Королевой Г.С., методисту МКУ «Центр развития образования Тайшетского района» разместить программу на официальном сайте Управления образования в трехдневный срок со дня издания приказа.
4. Руководителям образовательных организаций:
 - обеспечить реализацию мероприятий по кадровому обеспечению ОО;
 - разработать на уровне ОО программу по устранению дефицита педагогических кадров.
5. Ответственность за исполнение данного приказа возложить на Вьюнову Н.Г., Быргину Е.О., заместителей начальника Управления образования, Иванову Т.Г., и.о. директора МКУ «Центр развития образования Тайшетского района», руководителей ОО Тайшетского района.
6. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник Управления образования
администрации Тайшетского района

Н.Г.Вьюнова
2-43-26



Л.В. Семчишина

«Утверждена»
приказом Управления образования
администрации Тайшетского района
от «30» 12 2021 года № 769

Программа
по кадровому обеспечению муниципальной системы образования
Тайшетского района на 2022-2024 годы

1.Паспорт программы

Наименование программы	Программа по кадровому обеспечению муниципальной системы образования Тайшетского района на 2022-2024 годы
Ответственный исполнитель программы	Управление образования администрации Тайшетского района (далее – Управление образования);
Участники программы	Управление образования администрации Тайшетского района (далее – Управление образования); МКУ «Центр развития образования Тайшетского района» (далее – МКУ «ЦРО»); Образовательные организации Тайшетского района (далее - ОО)
Цель программы	Устранение кадрового дефицита в образовательных организациях Тайшетского района за счет своевременного выявления кадровых вакансий в ОО, развития кадрового потенциала, осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, привлечения молодых специалистов
Задачи программы	- выявление причин кадрового дефицита в ОО Тайшетского района; - выявление кадровых вакансий и развитие кадрового потенциала в ОО Тайшетского района; - создание условий для успешной адаптации, закрепления в профессии и развития профессиональной компетентности молодых специалистов, в том числе через систему наставничества; - создание условий для профессиональной ориентации обучающихся ОО на получение педагогического образования, в том числе через систему классов психолого-педагогической направленности; - разработка и реализация комплекса мер, направленных на повышение статуса и социальную поддержку педагогических работников.
Сроки реализации программы	2022-2024 годы
Показатели программы	- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета; - доля педагогических работников, имеющих педагогическую нагрузку более 36 часов; - обеспеченность педагогическими работниками образовательных организаций; - доля молодых педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа м молодых педагогов; - доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках

	поддержки молодых педагогов, от общего количества молодых педагогов; - доля образовательных организаций, реализующих муниципальную целевую модель наставничества педагогических работников; - количество классов психолого-педагогической направленности, созданных в ОО; - доля педагогов, прошедших переподготовку по программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки.
Ожидаемые результаты реализации программы	- Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, составит 80%; - Доля педагогических работников, имеющих педагогическую нагрузку более 36 часов, составит 20%; - Обеспеченность педагогическими работниками образовательных организаций составит 94%; - Доля молодых педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа молодых педагогов - 80%; - Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках поддержки молодых педагогов, от общего количества молодых педагогов - составит 100%; - Доля образовательных организаций, реализующих муниципальную целевую модель наставничества педагогических работников – 75%; - Количество классов психолого-педагогической направленности, созданных в ОО – 3 класса; - Доля педагогов, прошедших переподготовку по программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки – 75%.

2. Обоснование цели и задач программы. Актуальность разработки программы

Развитие педагогических кадров, повышение социального статуса воспитателей, учителей – стратегические задачи отечественной системы образования. Огромную роль в повышении качества образования играет обеспечение системы образования квалифицированными кадрами. Исследования показывают, что «единственный параметр, который определяет успехи детей и от которого действительно зависит качество образования – это не наличие компьютеров, интерактивных досок и т.п., а качество взаимодействия учителя и ученика на уроке, определяемое только квалификацией педагогов, являющейся единственным фактором, реально определяющим успешность процесса обучения».

В образовательных организациях Тайшетского района работают 1 188 педагогических работников, включая управленческие кадры, из них:

- в школах - 834 человека;
- в детских садах – 296 человек;
- в учреждениях дополнительного образования – 58 человек.

Анализ кадрового обеспечения характеризуется уменьшением количества молодых педагогов и увеличением числа «возрастных» педагогов. Молодых специалистов (педагогов) в ОО Тайшетского района всего 183 человека, что составляет 15,4 % от общего числа педагогических и руководящих работников. Тогда как педагогов пенсионного возраста почти в 2 раза больше - 343 человека, или 28,9%. В образовательные организации района в 2021 году устроились на работу 6 молодых педагогов.

Администрацией Тайшетского района, Управлением образования ведется системная работа по привлечению педагогов в образовательные организации района.

Это создание условий для участия в программе «Земский учитель». С 1 сентября 2020 года в школах Тайшетского района приступили к работе 9 педагогов – победителей конкурсного отбора в рамках Федеральной программы «Земский учитель»: в МКОУ СОШ № 1 г. Тайшета, МКОУ СОШ № 2 г. Тайшета, МКОУ СОШ № 16 г. Бирюсинска, МКОУ «СОШ № 85 г. Тайшета», МКОУ Шелеховской СОШ, МКОУ Разгонской СОШ, МКОУ Березовской СОШ, МКОУ Соляновской СОШ, МКОУ Бирюсинской СОШ. В 2021 году «Земским учителем» стал учитель-дефектолог в МКОУ Новобирюсинской СОШ. Но в качестве негативной тенденции отмечается отказ «земских учителей» от продолжения работы в школе и участия в проекте – 2 педагога (в МКОУ Березовской СОШ и МКОУ Шелеховской СОШ) уволились в конце 2021 года.

По договорам по целевому обучению в Педагогическом институте ИГУ обучаются 4 человека.

Молодым специалистам установлены компенсационные выплаты из средств областного бюджета. Их размер в 2021 году составил 969 280, 96 рублей.

Продолжаются выплаты из средств муниципального бюджета компенсацию части арендной платы за жилье. В 2021 году такие выплаты получали 34 педагогов. Общая сумма расходов составила 2 738 869, 00 рублей.

Мэром Тайшетского района А.В. Величко поддерживается уже ставшее традиционным чествование педагогических и административных работников по итогам работы за год. Это – значимая поддержка престижа педагогического труда. Отмечены были 270 педагогов и руководителей. Из местного бюджета на проведение церемонии было профинансировано 656 000,00 рублей.

Но, не смотря на меры, предпринимаемые муниципалитетом, с каждым годом обостряется проблема кадров в системе образования района. Средняя нагрузка учителя составляет 1,76 ставки. Сложно говорить о повышении качества образования, если учитель ведет 7-8 уроков в день.

На конец года в детских садах имелись вакансии музыкального руководителя, учителя-логопеда, педагога дополнительного образования, воспитателя, инструктора по физической культуре.

Проблема с педагогическими кадрами остро встает в школах. Более 200 вакантных ставок педагогов заявлено в конце отчетного года. Не хватает учителей (по убыванию) русского языка и литературы, математики, иностранного языка, учителей-дефектологов и учителей-логопедов, педагогов-психологов, учителей начальных классов. Это далеко не полный перечень вакантных должностей. Требуются педагоги и в учреждениях дополнительного образования. Исполнение учебного плана осуществляется за счет перераспределения нагрузки на действующих учителей, что влечет за собой значительный «перегруз» работающих педагогов, что, несомненно, не может не отразиться на качестве образования.

Квалификационный ценз педагогов остается достаточно стабильным, немаловажную роль в этом сыграли решения Минпросвещения о продлении действия квалификационных категорий. В 2021 году было подано на аттестацию 131 заявление, аттестованы же 93 педагога (70,9%). Остальные вынуждены были отказаться от прохождения аттестации из-за низких результатов обучения, отсутствия системы методической работы и обобщения опыта своей педагогической деятельности. Но, все-таки, результаты аттестации несколько выше, чем в 2018, 2019 годах. Из 93 педагогов, успешно прошедших аттестацию, на 1

квалификационную категорию аттестованы 64 человека, на высшую – 29. Причем, понизили категорию (с высшей на первую) всего 6 человек, а повысили - 39 человек.

Новый взгляд на систему повышения квалификации педагогов ставит национальный проект «Образование». Современный педагог должен получить возможность повысить свою компетентность в режиме реального времени и постоянно, а не от курсов к курсам, и в соответствии со своими профессиональными дефицитами. Необходимо отметить, что педагоги стали проходить курсовую подготовку чаще, чем 1 раз в три года, но, все-равно сохраняется тенденция прохождения квалификации не потому, что необходимо повысить какие-либо нужные компетенции, а потому, что пришло время аттестации. Отсутствие адресной востребованности в повышении профессиональных компетенций также сказывается и на снижении качества образования.

Следует отметить положительный опыт МКОУ Черчетской СОШ в организации переподготовки педагогов: учитывая глубокую малокомплектность данной школы, учителя ведут по несколько смежных предметов, по которым они прошли не просто повышение квалификации, а именно переподготовку с учетом специфики предмета. Эта практика показала свою эффективность – выпускники МКОУ Черчетской СОШ показывают высокие результаты освоения ООП.

Продолжает развиваться система повышения квалификации и распространения педагогического опыта внутри муниципалитета. Росту профессионального мастерства педагогов способствовали районные и кустовые семинары, конкурсы, консультации, деятельность региональных инновационных комплексов и муниципальных стажировочных площадок. Формат проведения мероприятий значительно изменился – проводились они в дистанционном виде, но все равно позволили продемонстрировать лучшие педагогические практики, накопленные в образовательных организациях района.

В муниципальной системе образования функционировали и продолжают действовать 5 образовательных организаций – региональных инновационных площадок Института развития образования Иркутской области (МБУ ДО «ЦДО «Радуга», МКОУ Квитокская СОШ № 1, МКОУ Тамтачетская СОШ, МКДОУ д/с «Сказка» г. Тайшета, МКДОУ д/с «Рябинка» г. Тайшета – 2 площадки), 2 ОО – федеральные площадки (МКОУ Березовская СОШ экспериментальная площадка по теме «Экология. Здоровье. Безопасность», МКДОУ д/с «Рябинка» г. Тайшета – инновационная апробационная площадка по качеству дошкольного образования), 4 – муниципальные стажировочные площадки (МКДОУ д/с «Рябинка», МКДОУ д/с «Сказка», МКДОУ д/с № 5 г. Тайшета, МКОУ СОШ № 2), 1 ОО (МКОУ СОШ № 5 г. Тайшета) является пилотной по апробации рабочих программ обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО.

Решению задач национального проекта «Образование» способствовали и муниципальные конкурсы, дающие педагогам возможности для профессионального и карьерного роста: «Учитель года», «Воспитатель года». Как никогда, 2021 год был «урожайным» - конкурсы объединили рекордное количество участников – 24 человека: 11 - педагогов дошкольного образования, 13 – педагогов общего образования. Лучшим воспитателем признана Пожидаева Елена Юрьевна, воспитатель МКДОУ детского сада «Рябинка». Лучшим учителем стала Салмина Людмила Александровна, учитель истории и обществознания МКОУ «СОШ № 85» г. Тайшета, которая достойно представила Тайшетский район на областном этапе конкурса – вошла в число лауреатов областного конкурса «Учитель года-2021». Расходы местного бюджета на проведение конкурсов составили 120 000,00 рублей.

Самые значимые достижения педагогов в 2021 году:

Достоинство представили свой опыт Максимцева Ольга Анатольевна, воспитатель МКДОУ детского сада «Рябинка» г. Тайшета, и Павлова Марина Георгиевна, воспитатель МКДОУ Шиткинского детского сада - победитель и призер регионального этапа Всероссийского конкурса «Воспитатели России».

4 педагога дополнительного образования (Козуб Т. О., Коротун В. В., педагоги МБУ ДО «ЦДО «Радуга», Сертукова Н. А., Соловьева Н. И., педагоги МБУ ДО Дома детского творчества) стали победителями конкурсного отбора на премию Губернатора Иркутской области «Лучший педагогический работник в сфере дополнительного образования детей»;

Учитывая значимость кадровой проблемы, основной задачей перед муниципалитетами в 2022 году и далее останется совершенствование кадрового потенциала системы образования района.

3. Цель и задачи реализации программы:

Цель реализации программы: устранение кадрового дефицита в образовательных организациях Тайшетского района за счет своевременного выявления кадровых вакансий в ОО, развития кадрового потенциала, осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, привлечения молодых специалистов.

Задачи реализации программы:

- ✓ выявление причин кадрового дефицита в ОО Тайшетского района;
- ✓ выявление кадровых вакансий и развитие кадрового потенциала в ОО Тайшетского района;
- ✓ создание условий для успешной адаптации, закрепления в профессии и развития профессиональной компетентности молодых специалистов, в том числе через систему наставничества;
- ✓ создание условий для профессиональной ориентации обучающихся ОО на получение педагогического образования, в том числе через систему классов психолого-педагогической направленности;
- ✓ разработка и реализация комплекса мер, направленных на повышение статуса и социальную поддержку педагогических работников.

4. Ожидаемые результаты реализации программы к 2024 году:

- ✓ Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, составит 80%;
- ✓ Доля педагогических работников, имеющих педагогическую нагрузку более 36 часов, составит 20%;
- ✓ Обеспеченность педагогическими работниками образовательных организаций составит 94%;
- ✓ Доля молодых педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа молодых педагогов - 80%;
- ✓ Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках поддержки молодых педагогов, от общего количества молодых педагогов - составит 100%;
- ✓ Доля образовательных организаций, реализующих муниципальную целевую модель наставничества педагогических работников – 75%;
- ✓ Количество классов психолого-педагогической направленности, созданных в ОО – 3 класса;

- ✓ Доля педагогов, прошедших переподготовку по программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки – 75%.

5. Механизм реализации программы

Информация о ходе выполнения программы, нормативно-правовых актах, касающихся управления ее реализацией, об условиях проведения мероприятий, размещается на официальном сайте Управления образования администрации Тайшетского района и сайтах образовательных организаций.

Ход реализации программы ежегодно рассматривается на заседании Общественного совета по развитию образования Тайшетского района, совещании руководителей образовательных организаций.

6. Проведение мониторинга при реализации программы

Методы сбора и обработки информации:

- образовательная статистика;
- мониторинговые исследования;
- социологические опросы;
- отчёты образовательных организаций;

Способ сбора данных (автоматизированный: АИС «МОДО», Google-формы; электронная почта: форматы Word, Excel; бумажные носители.)

Информационные системы для сбора информации:

Мониторинг общего и дополнительного образования <https://quality.coko38.ru/>;

Федеральное статистическое наблюдение <https://cabinet.miccedu.ru/> и электронные варианты в формате Excel,. Сбор информации по электронной почте в формате Excel.

Сведения о сроках проведения мониторинга: 1 раз в год

Методика расчета показателей реализации программы

1. «Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета». Показатель рассчитывается как отношение числа педагогических работников, имеющих педагогическое образование соответствующее профилю преподаваемого предмета к общему количеству педагогических работников, выраженное в процентах.

2. «Доля педагогических работников, имеющих педагогическую нагрузку более 36 часов». Показатель рассчитывается как отношение числа педагогических работников, имеющих педагогическую нагрузку 2 и более ставки к общему количеству педагогических работников, выраженное в процентах.

3. «Обеспеченность педагогическими работниками образовательных организаций». Показатель рассчитывается как отношение числа педагогических работников, фактически работающих в образовательной организации на отчетную дату к числу штатных единиц педагогических работников согласно штатному расписанию ОО, выраженное в процентах.

4. «Доля молодых педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа молодых педагогов. Показатель рассчитывается как отношение числа молодых специалистов - педагогов, участвующих в программах наставничества, к общему количеству молодых педагогических работников, выраженное в процентах.

5. «Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках поддержки молодых педагогов, от общего количества молодых педагогов». Показатель рассчитывается как отношение числа молодых специалистов - педагогов, охваченных мероприятиями в рамках поддержки молодых педагогов, к общему количеству молодых педагогических работников, выраженное в процентах.

6. «Доля образовательных организаций, реализующих муниципальную целевую модель наставничества педагогических работников». Рассчитывается как отношение числа образовательных организаций, в которых реализуется муниципальная целевая модель наставничества, к общему количеству образовательных организаций в муниципалитете, выраженное в процентах.

7. «Количество классов психолого-педагогической направленности, созданных в ОО». Определяется как числовое значение количества классов психолого-педагогической направленности, созданных в ОО района.

8. «Доля педагогов, прошедших переподготовку по программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки». Рассчитывается как отношение числа педагогов, прошедших переподготовку по программам педагогической направленности, к общему количеству педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки, выраженное в процентах.

7. План мероприятий программы

№	Наименование мероприятия	Координатор, исполнитель	Срок исполнения	Ожидаемые результаты реализации мероприятий
Задачи 1, 2. Выявление причин кадрового дефицита. Выявление кадровых вакансий и развитие кадрового потенциала в ОО Тайшетского района				
1	Сбор и систематизация статистических данных, а также анализ данных о кадровом обеспечении педагогическими работниками образовательных организаций Тайшетского района	Управление образования, ОО	Ежегодно сентябрь, январь	Прогнозирование текущей и перспективной потребности в кадрах в соответствии с собранными данными
2	Сбор и систематизация статистических данных, а также анализ данных о кадровом обеспечении руководящими работниками образовательных организаций Тайшетского района	Управление образования, ОО	Ежегодно сентябрь, январь	Прогнозирование текущей и перспективной потребности в кадрах в соответствии с собранными данными
3	Проведение мониторинга обеспеченности кадрами образовательных организаций Тайшетского района	Управление образования, ОО	Ежегодно сентябрь, январь	Формирование банка информации по кадровой потребности в системе образования
4	Формирование перечня наиболее востребованных должностей педагогических работников образовательных организаций, в том числе в разрезе учебных предметов (предметных областей)	Управление образования, ОО	Ежегодно сентябрь, январь	Формирование и анализ вакансий с целью дальнейшего привлечения специалистов
5	Организация участия выпускников школ, желающих обучаться на педагогических специальностях, по целевому направлению от муниципального образования «Тайшетский район»	Управление образования, ОО	В течение года (2022-2024)	Устранение кадрового дефицита в системе образования Тайшетского района
6	Формирование прогноза потребности в подготовке педагогических кадров по образовательным программам высшего образования и среднего профессионального образования	Управление образования, ОО	Ежегодно сентябрь, январь	Устранение кадрового дефицита в системе образования Тайшетского района
7	Набор кандидатов для целевого обучения по педагогическим направлениям и специальностям с последующим трудоустройством	Управление образования, ОО	Ежегодно, май	Увеличение числа молодых специалистов в образовательных организациях Тайшетского района

8	Мониторинговые исследования и последующее формирование банка кадровой потребности Тайшетского района, создание раздела на сайте Управления образования администрации	Управление образования, ОО	2022-2024	Создание возможностей и гарантий трудоустройства выпускников по специальности
9	Участие в программе «Земский учитель»	Управление образования, ОО	2022-2024	Устранение кадрового дефицита в системе образования Тайшетского района
10	Рассмотрение вопроса о кадровой обеспеченности на заседаниях Общественного совета по развитию образования	Управление образования	Ежегодно май	Устранение кадрового дефицита в системе образования Тайшетского района
11	Разработка, оформление и реализация проекта «Мобильный учитель»	Управление образования	2022-2024	Устранение кадрового дефицита в системе образования Тайшетского района
Задача 3. Создание условий для успешной адаптации, закрепления в профессии и развития профессиональной компетентности молодых специалистов, в том числе через систему наставничества				
1	Разработка и реализация программ краткосрочных обучающих семинаров с привлечением молодых педагогов, имеющих успешный опыт работы.	Управление образования ОО	2022-2024	Повышение педагогической компетентности молодых педагогов
2	Организация наставничества для молодых специалистов	ОО	2022-2024	В максимально короткие сроки адаптироваться молодому специалисту в новых для него условиях практической деятельности
3	Проведение мониторинга по оказанию мер социальной поддержки молодым специалистам	Управление образования ОО	2022-2024	Эффективное стимулирование молодых специалистов в муниципалитетах (до 30 лет) на работу по педагогическим профессиям в образовательных организациях Тайшетского района
4	Проведение мероприятий по формированию у молодых специалистов готовности к работе: проведение мастер-классов педагогами- стажёрами, работа с психологами, посещение уроков	Управление образования ОО	2022-2024	Изучение и распространение передового педагогического опыта

5	Проведение мероприятий по формированию у молодых специалистов готовности к работе с одаренными детьми в условиях реализации ФГОС общего образования	Управление образования ОО	2022-2024	Развитие профессиональных компетенций молодых педагогов в работе с одаренными детьми; изучение и распространение передового педагогического опыта
6	Выполнение задач Отраслевого положения в части выплат молодым специалистам из муниципального бюджета	Управление образования ОО	2022-2024	Привлечение в образовательные организации молодых специалистов
7	Проведение районного конкурса «Наставник года» Тайшетского района	Управление образования ОО	2022-2024	Создание комфортной профессиональной среды для молодых специалистов. Формирование позитивного отношения к педагогической профессии.
8	Чествование молодых специалистов во время педагогического форума	Управление образования	Февраль, 2022-2024	Создание комфортной профессиональной среды для молодых специалистов. Формирование позитивного отношения к педагогической профессии.
9	Разработка и реализация муниципальной Целевой модели наставничества	Управление образования	Февраль 2022, 2022-2024	Создание комфортной профессиональной среды для молодых специалистов. Формирование позитивного отношения к педагогической профессии.
10	Организационно-методическое, информационное аналитическое сопровождение аттестации молодых педагогов	Управление образования	2022-2024	Формирование системы карьерного роста молодых педагогических работников; повышение мотивации к повышению профессионального мастерства молодых педагогических работников
Задача 4. Профессиональная ориентация обучающихся организаций на получение педагогического образования				
1	Изучение возможности создания классов по психолого-педагогической направленности	Управление образования, ОО	2021	Ранняя ориентация на педагогическую профессию
2	Организация мастер-классов, практических занятий в рамках проведения летней оздоровительной кампании (ЛДП, работа вожатым)	Управление образования, ОО	2022 - 2024	Ранняя ориентация на педагогическую профессию
3	«Неделя без турникетов» - проведение Дней открытых дверей, мастер-классов, социальных практик по педагогическим специальностям	Управление образования ОО	2022-2024	Ранняя ориентация на педагогическую профессию

4	Проведение «Дней самоуправления» в ОО	ОО	2022-2024	Ранняя ориентация на педагогическую профессию
5	Организация шефства над младшими школьниками в рамках Целевой модели наставничества	ОО	2022-2024	Ранняя ориентация на педагогическую профессию
6	Реализация мероприятий муниципального проекта «Молодые профессионалы Тайшетского района - развитие профессиональной ориентации в образовательных организациях Тайшетского района» в рамках Национального проекта «Образование»	Управление образования ОО	2022-2024	Ранняя ориентация на педагогическую профессию
7	Участие специалистов Управления образования, руководителей ОО с выпускниками педагогических специальностей ВПО и СПО	Управление образования ОО	2022-2024	Устранение кадрового дефицита в системе образования Тайшетского района
8	Участие в открытых онлайн-уроках, реализуемых с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленных на раннюю профориентацию	Управление образования	2022-2024	Ранняя ориентация на педагогическую профессию
Задача 5. Разработка и реализация комплекса мер, направленных на повышение статуса и социальную поддержку педагогических работников				
1	Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства: - «Учитель года»; - «Воспитатель года»; - «Руководитель года»; - «Учитель года ОБЖ» - конкурсы методических разработок и т.д.	Управление образования ОО	2022-2024	Выявление талантливых педагогических работников с целью создания среды профессионального самосовершенствования и распространения лучших образцов педагогического и управленческого опыта в системе образования Тайшетского района

2	Участие в областных конкурсах профессионального мастерства	Управление образования ОО	2022-2024	Выявление талантливых педагогических работников с целью создания среды профессионального самосовершенствования и распространения лучших образцов
3	Чествование педагогических работников по итогам работы в учебном году	Управление образования	Февраль, ежегодно 2022-2024	Создание комфортной профессиональной среды для педагогов. Формирование позитивного отношения к педагогической профессии.
4	Реализация мероприятий муниципального проекта «Современная школа» в рамках Национального проекта «Образование»	Управление образования, ОО	2022-2024	Повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников
5	Совершенствование форм и моделей профессионального роста педагогических и руководящих работников	Управление образования, ОО	2022-2024	Повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников
6	Участие в сетевом сообществе педагогов общего образования, обучающихся и их родителей (законных представителей) «ПРОЕКТ-ТОРИМЫ»	Управление образования, ОО	2020-2024	Формирование культуры выбора и поддержки образовательных и общественных инициатив