МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОРГАН УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ ГОРОДСКОГО ОКРУГА КРАСНОУФИМСК

ПРИКАЗ

от 30 июня 2021 года №127
г. Красноуфимск

О реализации муниципального проекта «Моделирование «методического профиля» введения профессионального стандарта педагога» («Методический профиль» профстандарта») на территории городского округа Красноуфимск с 1 сентября 2021 года

Руководствуясь Положением о Муниципальном органе управления образования Управление образованием городского округа Красноуфимск, действуя в целях повышения эффективности деятельности муниципальной системы образования по достижению целевых показателей, определённых национальным проектом «Образование», решению задач в рамках муниципальной программы «Развитие образования в городском округе Красноуфимск в 2014 – 2024 годы»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить муниципальный проект «Моделирование «методического профиля» введения профессионального стандарта педагога» со сроком реализации 2021 – 2024 гг (далее – Проект) (Приложение №1).
2. Организовать на срок с 1 сентября 2021 года по 30 декабря 2024 года стажировочные площадки в рамках Проекта в следующих образовательных организациях: МАДОУ детский сад 3, МАОУ СШ 3, МАУ ДО ДТ.
3. Назначить руководителем Проекта ведущего специалиста МО Управление образованием городского округа Красноуфимск Ботову О.И.
4. Руководителю Проекта Ботовой О.И. обеспечить реализацию проекта с 1 сентября 2021 года по 30 декабря 2024 года в соответствии мероприятиями проекта.
5. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя начальника МО Управление образованием городского округа Красноуфимск Сапожникову Н.И.

Начальник
МО Управление образованием
городского округа Красноуфимск Е.А. Вахрушева

Приложение 1

Утвержден
Приказом начальника
МО Управление образованием
городского округа Красноуфимск
от 30.06.2021 г. №127

Муниципальный проект
«Моделирование «методического профиля» введения профессионального стандарта педагога»
(«Методический профиль» профстандарта»)

2021 г.

Раздел 1. Паспорт муниципального проекта «Моделирование «методического профиля» введения профессионального стандарта педагога» («Методический профиль» профстандарта»)

Наименование МЦП	Муниципальный проект «Методический профиль» профстандарта»
Разработчик проекта	МО Управление образованием городского округа Красноуфимск
Исполнители проекта	МО Управление образованием городского округа Красноуфимск, муниципальные образовательные организации.
Цель проекта	Обеспечение профессиональными кадрами муниципальной системы образования. Реализация комплекса условий, необходимых для качественного освоения педагогами новых профессиональных компетенций с учетом потребностей муниципальной системы образования городского округа Красноуфимск
Задачи проекта	1. Создать условия для привлечения и сохранения молодых специалистов в образовательных учреждениях городского округа Красноуфимск; 2. Внедрить эффективные механизмы организации непрерывного образования (формальное и неформальное дополнительное образование педагогических работников и специалистов, обеспечивающее оперативное обновление востребованных компетентностей), подготовки и переподготовки профессиональных кадров; 3.Обеспечить развитие внутрикорпоративной системы повышения квалификации педагогических кадров. 4. Применять в практике образовательных учреждениях городского округа Красноуфимск модель профориентационной работы по педагогической направленности. 5. Создать комплекс условий для целевого обучения педагогических работников. 6. Организовать стажировочные площадки для педагогических работников, заместителей руководителя, руководителям образовательных организаций.
Срок	2021 – 2024 годы

реализации проекта	
Ожидаемые результаты	- созданы вариативные условия для увеличения притока молодых специалистов в муниципальных образовательных учреждениях городского округа Красноуфимск и закрепления их в образовательных организациях; - оптимизировано по возрастному критерию соотношение состава педагогических и руководящих кадров в муниципальной системе образования; - созданы вариативные персонифицированные условия для повышения профессионального мастерства, «учительского роста», развития профессиональных компетенций и переподготовки педагогических и руководящих работников в соответствии со стандартами профессиональной деятельности в области обучения, воспитания и развития; - «эффективный контракт» способствует вознаграждению работников по результатам индивидуального труда; - повысилась профессиональная мотивация работников к участию в конкурсах, семинарах, конференциях; - выстроено постоянное сетевое взаимодействие по вопросам профессиональной педагогической деятельности (на уровне муниципальных образовательных организаций, педагогических и управленческих кадров)
Механизм реализации проекта	К реализации проекта привлекаются: с целью подготовки квалифицированных педагогических кадров - ГАОУ ДПО «ИРО»; - ГБОУ СПО СО «КПК»; - ФГБОУ ВО «УрГПУ» и др. ВУЗы; - региональные инновационные ресурсные центры.

Раздел 2. Содержание проблемы

Повышение эффективности общего образования, а также его конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников. Профессионализм работы педагога обеспечивает формирование качественно новой системы общего образования, является одним из ключевых условий развития детей, их успешной социализации.

Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации", федеральные государственные образовательные стандарты общего и дошкольного образования определили долгосрочные цели развития образовательных организаций и дошкольных образовательных организаций: переход на системно-деятельностный (компетентностный) подход, введение

целого спектра новых нормативно-правовых и финансово-экономических регуляторов.

Обновленные цели системы российского общего образования повышают традиционные и создают новые требования к качеству педагогических работников, к уровню профессиональной педагогической деятельности в целом. При сохранении лучших традиций подготовки российских учителей и воспитателей необходимо развивать их новые профессиональные качества в соответствии со стандартом профессиональной деятельности в области обучения, воспитания и развития.

Профессиональный стандарт педагога - сложный регулятор большого числа вопросов педагогической работы: трудоустройства педагога, определения его должностных обязанностей, аттестации, оценки труда, оплаты труда.

Профессиональный стандарт педагога должен стать системообразующим механизмом, который повысит качество работы педагогов в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, создаст объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования. Профессиональный стандарт определит объем и направление подготовки, переподготовки или повышения квалификации, позволит объективно связать уровень профессионализма педагога, его должностные обязанности и условия оплаты труда с результатами профессиональной деятельности (эффективный контракт).

При этом профессиональный стандарт должен выступить в качестве базы для оценки квалификаций и труда педагога, а эффективный контракт - в качестве инструмента соединения интересов педагогического работника и руководителя для решения задач конкретной общеобразовательной организации.

Общая рамка оценки качества и результатов на основании профессионального стандарта педагога должна быть создана в каждой образовательной организацией с участием всех уровней управления: педагогических работников, коллегиальных органов управления организацией, администрации с участием муниципального органа Управления образованием.

Педагогические работники, получившие профессиональное образование и желающие повысить уровень своих навыков или получить новые, являются ключевым ресурсом экономики.

Основными принципами при разработке проекта являлись:

- приоритет обеспечения условий поэтапной актуализации профессионализма и отдельных профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования;
- развитие кадровых условий муниципальной системы образования, внедрение современных методик прогнозирования потребностей муниципальной системы образования в педагогических работниках и обеспечение условий для их современной подготовки на основе внедрения профессиональных стандартов (педагогических работников, руководителей образовательных организаций) и Национальной системы учительского роста;

В основу проектирования содержательной части положены следующие актуальные проблемы:

- значительное число педагогов не имеют необходимых знаний и квалификации для осуществления профессиональных действий, направленных на развитие обучающихся, формирование предметных, метапредметных и личностных образовательных результатов, на индивидуализацию своей профессиональной деятельности с учетом специальных образовательных потребностей обучающихся, в том числе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
- безадресный и неперсонифицированный характер определенной части программ повышения квалификации;
- недостаточность целенаправленной профориентационной работы образовательных организаций по формированию, поддержанию и развитию у обучающихся устойчивой мотивации к будущей педагогической деятельности;
- отсутствие в профессиональной деятельности педагогических работников четких принципов построения профессиональной карьеры, включая ее основные ступени, связи между занятием соответствующей должности и требуемой для этого квалификацией (с точки зрения профессионального стандарта);
- отсутствие четкой и объективной взаимосвязи между квалификацией (профессиональным уровнем, уровнем владения компетенциями) педагогического работника, качеством и результатами его профессиональной деятельности и оплатой труда.

Главное условие перехода на новый профессиональный стандарт составляют подготовка и переподготовка педагогов.

Реализация данного проекта будет способствовать развитию кадровых условий: снижению текучести, удовлетворению потребности в профессиональных кадрах, повышению социального уровня работников образования, зависимости стимулирования труда педагога и руководителей от качества предоставляемых услуг.

Вместе с тем, проект предусматривает:

- повышение социального статуса и престижа профессии педагога;
- стимулирование труда педагогических и управленческих кадров образования;
- привлечение в образовательные учреждения молодых педагогов.

Раздел 3. Оценка современного состояния кадрового потенциала муниципальных образовательных учреждений городского округа Красноуфимск

МО Управление образованием ГО Красноуфимск ежегодно проводит анализ кадрового обеспечения муниципальной системы образования. Информация о результатах мониторинга распространяется на всех уровнях - от Управления образованием, руководителей муниципальных образовательных учреждений до методистов и педагогов.

Ниже представлены результаты мониторинга кадрового обеспечения муниципальной системы образования на 2020/2021 учебный год.

1. Кадровое обеспечение муниципальной системы образования

На 01.01.2021г.

Всего работников **1462** чел.								
ОУ – 571 чел., ДОУ – **698** чел., УДО – **122** чел., другие (ЦБ, ЗОЛ, МОУО) – **71** чел.								
Педагогических работников: **728** чел. (53,2% от общего числа)			Другие -**641** чел. (46,8% от общего числа)					
ОУ	*ДОУ*	*УДО*	*ОУ*	*ДОУ*	*УДО*	*ЗОЛ*	*ЦБ*	*МОУО*
342 чел.	320 чел.	66 чел.	229 чел.	378 чел.	56 чел.	5 чел.	30 чел.	36 чел.
ВКК – 115 чел.- 33,6 % 1КК – 152 чел. 44,4% СЗД – 62 чел. 18,1% Без аттестации – 42 чел. 12,3%	ВКК – 80 чел. 25% 1КК – 136 чел. 42,2 % СЗД – 51 чел. – 15,9% Без аттестации – 50 чел.- 15,6 %	ВКК – 19 чел.28,8% 1КК – 21 чел. 31,8 % СЗД – 16 чел. 24,2 % Без аттестации – 10 чел. 15,1%						
Аттестованных – 86%								
Высшее педагогическое образование								
76,6%	46,6%	68%						

Кадры. Статистика. (По состоянию на 20.09.2020г. (Данные статистического наблюдения № ОО-1)

Количество работников	Общеобразовательные учреждения	Дошкольные образовательные учреждения	Учреждения дополнительного образования	Всего
Общее количество работающих (чел.)	571	698	122	1391
из них педагогических и руководящих работников (чел.)	342/27	320/33	66/9	728/69

Всего работников в ОО – 530 чел., педагогических 342 чел., из них учителей – 298 чел. Руководителей – 31 (7/24)

Вакансии: учитель-логопед, педагог-психолог, учитель математики, русский язык и литература, история.

Стаж педагогической работы:

Стаж	2020 (ПР 342 чел.)	2019 (ПР 339 чел.)	2018 (ПР 319 чел.)
От 0 лет до 10 лет	90 (26,3% увеличение на 0,7%)	87 (25,6% уменьшение на 1,3%)	86 (26,9%)
От 10 до 20 лет	55 (16% уменьшение на 1,17%)	58 (17,1% увеличение на 0,5%)	53 (16,6%)
От 20 и более	193 (56,4 уменьшение на 0,6 %)	194 (57% увеличение на 1%)	180 (56%)

Незначительно, но увеличивается количество педагогических работников имеющих стаж работы до 10 лет. До 5 лет (61 чел.) в 3 раза меньше, чем со стажем от 20 и более лет. За три последних года увеличение в 2,5 раза молодых специалистов.

Возрастной ценз педагогических работников:

Возраст	2020 год	2019 год	2018 год

До 35 лет	91 (26,6%)	86 (25,3%)	78(24,4%)
Старше 55 лет	73 (21,3%) уменьшение на 2%	79 (23,3%) Областной показатель (19,3%)	73 (22,8%)

Увеличивается количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, в сравнении с предыдущим годом на 1,3%, уменьшается количество педагогов свыше 55 лет, но по-прежнему выше областного показателя на 2% (в 2019 г. – на 4%).

Недостаточное количество педагогических работников приводит к высокой педагогической нагрузке: 1,4 ставки (2018г.) - 1,5 ставки (2019 г.) – 1,3 ставки (2020г.).

В 2020 году продолжено введение новых дополнительных ставок тьюторов, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога.

По-прежнему сохраняется негативная тенденция старения педагогических кадров. Увеличилась доля педагогических и руководящих работников в возрасте свыше 56 лет: в 2020 году – 21,3% (уменьшение на 2%), 2019 году – 23,3%, 2018 году таких работников 21%, 2017 году их было 17,6%, в 2016 году 16,4%. В течение трех последних лет увеличивается количество работающих пенсионеров из числа педагогических работников.

Вместе с тем за последние три года сохраняется достаточно высоким процент педагогов, имеющих возраст до 35 лет, и в 2019 году составляет 25.3%, 2018 году составляет 24,5%, в 2017 году составляет 23,6% (2016 год – 21,7%).

Анализируя распределение педагогов в зависимости от стажа их работы, можно отметить, что приток молодых специалистов в систему образования обусловил стабильность в течение трех последних лет доли педагогов, имеющих стаж до 10 лет: 2016 год - 16 чел. - 5,6%, 2017 год – 21 чел. – 7,0%, 2018 год – 14 чел. - 6%, 2019 году – 67 чел. (19,7%), 2020 год – 90 чел. (26,3%). В то же время уменьшилась численность педагогов со стажем работы от 11 до 20 лет: 2016 год – 49 чел. – 17,2%, 2017 год – 58 чел. – 19,6%, 2018 год – 64 чел. – 21%, 2019 год – 67 чел. (19,7%), 2020 год – 55 чел. (16%).

В общеобразовательных организациях города преобладает процент педагогических и руководящих работников, имеющих высшее педагогическое образование в 2020 году – 262 чел. (76,6%), заочно обучаются 23 чел. (6,7%).

В учреждениях дополнительного образования продолжается рост молодых специалистов со средним и высшим профессиональным уровнем подготовки. Стабильным остается показатель аттестации педагогов на высшую и первую квалификационные категории.

Педагогических работников – 66 чел. (ВПО - 66,7% , 44 чел.; СПО – 33,3% - 22 чел.). Высшая квалификационная категория – 28,8% , 19 чел.; 1КК – 31,8% - 21 чел.; соответствие занимаемой должности - 24,2% ; 16 чел.).Без аттестации – 15,2% (10 чел.).

В соответствии с квалификационными требованиями к должностям руководителей образовательных учреждений прошли переподготовку по направлениям «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» 100% руководителей. Ежегодно пополняется кадровый

резерв руководителей ОО из числа заместителей руководителя и педагогических работников ОО, выявляется проблема, что ни все кандидаты прошли профпереподготовку по направлению «Менеджмент».

Рост количества работающих пенсионеров объясняется следующими причинами:

1. Отсутствие притока молодых специалистов в школы города (а значит, есть часы для работы).

2. Социальная (материальная) незащищенность учителей-пенсионеров.

Кадровая политика должна быть направлена на привлечения сохранения молодых специалистов в образовательные учреждения.

МО Управление образованием ГО Красноуфимск ведет целенаправленную работу по решению проблемы воспроизводства кадров муниципальной системы образования. Так, осуществляется профессиональная подготовка как выпускников школ, так и работников системы образования по целевому приему в высшее учебные заведения и среднее профессиональные заведения (ГБОУ СПО СО «Красноуфимский педагогический колледж»).

Продолжается работа по обеспечению целевой подготовки специалистов для муниципальной системы образования. С этой целью за последние три года 11 муниципальных образовательных учреждений заключили договоры с УрГПУ, РГППУ, РАНХиГС, ГБОУ СПО СО «Красноуфимский педагогический колледж» на целевой прием по очной и на заочной форме обучения: 2016г – 6 чел., 2017 г. – 7 чел., 2018 г. – 5 чел., 2019 - _1 чел._ поступили по ЦП). С целью обеспечения условий для их возвращения на работу в муниципальную систему образования предстоит серьезная работа по организации педагогического сопровождения студентов на протяжении всех лет обучения.

Статистика показывает, что в муниципальную систему образования возвращаются лишь 12-15% выпускников, обучавшихся на условиях целевого набора (по Свердловской области этот показатель составляет 18%). Причин этому несколько, но в том числе и причины социального характера: отсутствие жилья, возможности устройства ребенка в детский сад с 1,5 лет и т.п.

Фактически в муниципальную систему образования возвращаются лишь **12-15%** выпускников, обучавшихся на условиях целевого набора (по Свердловской области этот показатель составляет **18%**). Преобладают причины социального характера: в первую очередь, отсутствие жилья и муниципального жилого фонда.

Включение мер социальной поддержки студентов становится обязательной частью договора о целевом обучении. Разрабатывается **муниципальная программа** поддержки молодых специалистов с предоставлением жилья в соцнайм, выплатой муниципальных стипендий студентам, обучающимся по целевому договору и оказанием иных доступных мер социальной поддержки.

Вакансии и потребность в педагогических кадрах в муниципальных общеобразовательных организациях.

Прогноз потребности в педагогических кадрах до 2025 года: в 2020 году – 19 вакантных должностей, 2021 г. – 15, 2022 г. – 9, 2023 г. – 6, 2024 – 7, 2025 г. – Прогноз учитывает ввод нового здания школы на 550 мест в 2021 году. Тенденция

снижения потребности в ставках обусловлена тем, что в течение трех лет закроем острые позиции в потребности учителей-предметников. Привлечение молодых учителей предметников в территорию, а также профессиональная переподготовка педагогических работников, обучаются заочно учителя.

Фактически в ежегодном отчете ОО-1 в 2018, 2019 году вакансии педагогических работников не указывались, т.к. потребность в кадрах по состоянию на 1 сентября ежегодно обеспечивалась школами за счет внутреннего и внешнего совместительства. Средняя нагрузка педагогов (основных работников) ежегодно составляет 1,4-1,5 ставки.

Муниципалитет в 2021 году подтвердил участие в программе «Земский учитель».

Включены в перечень вакантных должностей учителей в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных на территории городского округа Красноуфимск, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования при замещении которых осуществляются единовременные компенсационные выплаты в размере 1 млн. рублей учителям, прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек (по программе «Земский учитель»), на 2021 год в количестве 6 вакансий. Данные вакансии подтверждены региональным оператором. До 15 апреля 2021 года претенденты должны заявиться и предоставить пакет документов на конкурсный отбор, по Свердловской области в 2021 году план – 48 человек, в сравнении с предыдущим годом – 52 чел.

Поэтому в системе управления кадровой политикой в 2021 году останется актуальным прогнозирование и грамотное планирование обучения педагогов в вузах.

Целевая подготовка и трудоустройство молодых специалистов

Год	Количество обучающихся в пед. вузах по целевым договорам	Трудоустроено молодых специалистов	Продолжают педагогическую деятельность по состоянию на 01.01.2021 г.
2017	6*(год поступления 2017, окончания – 2021)*	7	6
2018	5*(год поступления 2018, окончания – 2022)*	18	18
2019	1**(год поступления 2019, окончания – 2024)*	10	9
2020	4 *(год поступления 2020, окончание 2025)*	13	13

В 2019 году заключено 6 договоров на целевое поступление в педагогические Вузы, по итогам вступительного отбора обучается 1 студент по

квалификации «учитель – логопед». Пять абитуриентов не прошли вступительные испытания, средний балл ЕГЭ был ниже для поступления по целевому договору.

В 2020 году заключено 18 договоров на целевое поступление в педагогические Вузы, по итогам вступительного отбора обучается 4 студента по квалификации «учитель – логопед» (МАОУ СШ 3), «математика» - 2 чел. (МАОУ СШ 1,, МАОУ СШ 9), «начальные классы» (МАОУ СШ №2). Четырнадцать абитуриентов не прошли вступительные испытания, средний балл ЕГЭ был ниже для поступления по целевому договору.

Потребность в кадрах в сравнении с областными показателями на 01.01.2021 г

Город (% от общего кол-ва потребности в кадрах в МО)	Область (% от общего кол-ва потребности в кадрах в СО)
Учителя начальных классов (5 чел. 26,3%) *(2 – преподают в 2-х классах пенсионный возраст +увеличение кол-ва детей открытие дополнительного класса, открытие классов ЗПР, 9 учителей - старше 60 лет)*	Учителя начальных классов (34,8%)
Учителя русского языка (15%)	Учителя русского языка (15%)
Учителя английского языка (10%)	Учителя английского языка (10%)
Учителя математики (10%)	Учителя математики (10%)
-	Учитель физической культуры (10%)
Учителя истории, обществознания (10%)	Учителя истории, обществознания (7,3%)

Информация о количестве аттестованных педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность

Организации, осуществляющие образовательную деятельность	**Всего педагогических работников***	**Всего аттестованных педагогических работников***			**Количество неаттестованных педагогических работников***	**Число аттестованных педагогических работников в 2020 году****		
		СЗД	1КК	ВКК		СЗД	1КК	ВКК
ДОУ	317	51	136	80	50	7	42	34
ОУ	368	62	152	115	41	24	50	41
УДО	66	16	21	19	10	9	3	4
Итого	729	129	309	161	101	40	95	49

*13,8% педагогических работников не аттестованы по причине стаж работы менее двух лет в образовательной организации. (Данные педагогические работники включены в перспективный план аттестации).

Данные мониторинга свидетельствуют о продолжающейся тенденции роста числа педагогов высшей и первой квалификационной категорий.

Рассматривая уровень квалификации педагогов за шесть лет, отметим, что существует некоторое стремление учителей к профессиональному росту: хорошо заметна динамика показателей, касающихся аттестации педагогов на высшую категорию.

В рамках настоящего проекта планируется построение взаимосвязанных изменений оценки и оплаты труда педагогических работников, процедур аттестации, базирующихся на содержании и требованиях профессионального стандарта педагога, изменение системы подготовки педагогических работников, повышения их квалификации и профессиональной переподготовки, включающей в себя, в том числе, овладение ими современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания, знаниями, умениями и навыками в целях обеспечения инклюзивного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также повышение социального статуса и престижа педагогической профессии.

Реализация настоящего проекта при активном участии всех субъектов образовательных отношений позволит решить ряд важных проблем повышения уровня профессиональной деятельности педагогических работников, обеспечить повышение качества работы, направленное на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, а также решить проблемы, имеющиеся в системе подготовки, переподготовки и повышении квалификации педагогических кадров.

4. Мероприятия проекта

Направления	***Основные мероприятия проекта***	***Результат***
Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров	Внедрение электронного портфолио педагога (через КАИС ИРО, СГО)	Внедрение персонифицированных моделей повышения квалификации на основе профессионального стандарта педагога
	Обеспечение индивидуального непрерывного самообразования и роста профессиональной культуры	
	Внедрение внутрикорпоративной модели повышения квалификации	
	Оказание «Адресной» помощи ОО из разных групп по результатам ЕГЭ	
	Система тьютерского сопровождения педагогов	
	Обеспечение педагога руководствами: методический «шлейф»	

	Проведение профессиональных конкурсов	
	Повышение педагогического мастерства через семинары, персонифицированные стажировки педагогических и руководящих работников.	
Профориентация по педагогической направленности	Выявление кадровых дефицитов и построение персонифицированной модели подготовки и переподготовки специалистов	Повышение социального статуса и престижа профессии педагога
	Организация целевого набора в педагогические высшие учебные заведения	
	Организация работы по ориентации обучающихся на педагогические профессии (*допрофессиональная подготовка обучающихся на уровне среднего общего образования в педклассах*) МП «Сетевой психолого-педагогический класс»	
	Создание системы сопровождения молодых специалистов (*Реализация «Школы молодого педагога»*)	
Сетевое взаимодействие	Сетевое взаимодействие с пилотными площадками, где решается проблема освоения нового профстандарта, и создание условий для дистанционного обучения педагогов	Реализации моделей сетевого взаимодействия ОО
	Развитие среды профессионального общения: - сопровождение молодых специалистов; - вступление в профессиональные ассоциации центров повышения квалификации ОО (р*егиональные инновационные площадки, стажировочные площадки ОО*)	

	Обеспечение педагога методическими руководствами через: - блог руководителей ГМОГО Красноуфимск, - сетевые профессиональные сообщества (1 Сентября, ПРОшколу и др.)	
	Внедрение в структуру управления образования «образовательного консультанта»	

5.Оценка эффективности проекта:

В результате реализации проекта ожидается создание кадровых условий, обеспечивающих развитие муниципальной системы образования, наличие механизмов, обеспечивающих:

- совместную деятельность всех субъектов образовательного сообщества городского округа Красноуфимск по воспроизводству педагогических кадров;
- объективную оценку труда педагогических и руководящих кадров;
- систему социальной поддержки, стимулирования труда работников муниципальной системы образования для закрепления педагогических кадров в образовательных учреждениях городского округа Красноуфимск;

Эффективность Проекта оценивается по следующим показателям:

- процент укомплектованности ОО педагогическими кадрами;
- процент текучести кадров;
- количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в муниципальной системе образования городского округа Красноуфимск;
- процент выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, обучавшихся по целевой программе;
- образовательный и возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;
- качество предоставляемых услуг.

Реализация проекта позволит:

- повысить профессионализм педагогических и руководящих кадров муниципальной системы образования городского округа Красноуфимск;
- обеспечить систему образования в потребности педагогических кадров;
- повысить образовательный уровень педагогических и руководящих работников;
- совершенствовать механизм аттестации руководящих работников;
- повысить социальную защищенность и обеспечить стимулирование труда работников муниципальной системы образования;
- улучшить качество предоставляемых услуг с учетом потребностей ОО городского округа Красноуфимск.