

**КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ВОЛОСОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

от 27.12.2020 г. № 1671

Об утверждении Концепции развития муниципальной системы кадрового обеспечения, устранения дефицита педагогических кадров общего образования Волосовского муниципального района на период до 2024 года

С целью реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование», государственной программы Ленинградской области «Современное образование Ленинградской области» (п.7.5. «Содействие развитию кадрового потенциала»), утвержденной постановлением Правительства Ленинградской области от 14.11.2013 №398, с целью устранения дефицита педагогических кадров приказываю:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию развития муниципальной системы кадрового обеспечения, устранения дефицита педагогических кадров общего образования Волосовского муниципального района на период до 2024 года (далее - Концепция).
2. Учреждениям дошкольного, общего, дополнительного образования, специалисту по кадрам Комитета образования администрации Волосовского муниципального района в срок до 01 февраля 2020 года разработать План мероприятий («дорожную карту») реализации Концепции.
3. Считать утратившим силу приказ от 29.12.2019 №1691 «Об утверждении плана развития профессионального мастерства педагогических работников».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель Комитета образования

Н.В. Симакова

Концепция развития муниципальной системы кадрового обеспечения, устранения дефицита педагогических кадров общего образования Волосовского муниципального района на период до 2024 года

1. Общие положения

Концепция развития муниципальной системы кадрового обеспечения, устранения дефицита квалифицированных педагогических кадров в системе образования Волосовского муниципального района направлена на реализацию основных положений федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование», государственной программы Ленинградской области «Современное образование Ленинградской области» (п.7.5. «Содействие развитию кадрового потенциала»). В содержание концепции заложена идея интеграции профессионального становления, закрепления в профессии, развития педагогических кадров в соответствии с требованиями профессионального стандарта и модернизации системы образования.

Разработка концепции вызвана необходимостью нахождения баланса между существующим дефицитом квалифицированных педагогических кадров и системой их профессиональной подготовки.

Концепция определяет принципы, цели и задачи кадрового обеспечения, устранения дефицита квалифицированных педагогических кадров в системе образования Волосовского муниципального района, механизмы реализации Концепции, ее ожидаемые результаты, меры по управлению реализацией Концепции и мониторинг ее результативности.

Концепция разработана в соответствии с нормативно-правовыми, распорядительными и программными документами федерального и регионального уровня:

-Указ Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»;

-распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

-распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 29 октября 2020 года №Р-118 «Об утверждении Программы развития педагогических образовательных организаций высшего образования, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021 - 2024 годы»;

-федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование» (утверждена на заседании президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам 24.12.2018)

-модель Национальной системы учительского роста (НСУР) (приказ Министерства образования и науки РФ от 26 июля 2017 г. №703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста»),

- паспорт национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 03 сентября 2018г. № 10)

- государственная программа Ленинградской области «Современное образование Ленинградской области» (п.7.5. «Содействие развитию кадрового потенциала») национального проекта «Образование».

2.Цели, задачи, принципы кадрового обеспечения, устранения дефицита педагогических кадров

Целью Концепции является развитие муниципальной системы функционирования квалифицированных педагогических кадров, повышение их конкурентноспособности, обеспечение педагогическими и руководящими кадрами муниципальных образовательных учреждений и обучение в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта.

Достижение цели Концепции будет обеспечиваться решением следующих основных задач:

- 1.Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях района.
2. Система профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров по образовательным программам педагогической направленности.
- 3.Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.
- 4.Создание системы сетевого взаимодействия по преодолению дефицита педагогических кадров.
- 5.Создание эффективной системы ранней профориентации обучающихся на педагогические профессии.
6. Социальная поддержка молодых педагогов. Реализация программ наставничества.

Реализация мероприятий в рамках Концепции осуществляется в период до 2024 года и обусловлена непрерывностью процесса подготовки, закрепления и развития педагогических кадров.

Концепция основывается на следующих принципах:

- понимание роли учителя, педагога как ключевой фигуры для обеспечения качества общего образования,
- непрерывность и преемственность профессионального развития педагогических кадров;
- открытость и независимость оценки качества подготовки педагогических кадров, эффективности реализации мероприятий Концепции;
- взаимодействия Комитета образования, образовательных организаций по вопросам кадрового обеспечения, устранения дефицита педагогических кадров.

3.Общая характеристика системы кадрового обеспечения

По состоянию на 31 декабря 2019 года численность педагогов в образовательных организациях района составляла: 638 человек, руководителей- 36 человек, 337 педагогических работников в школах, 228 чел- в детских садах и 73 чел. в допобразовании.

По итогам комплектования в 2019 году в образовательные организации района трудоустроено 8 молодых педагогов (в 2018 году- 9 человек).

В Волосовском районе реализуется комплекс мероприятий по привлечению, трудоустройству, адаптации и закреплению на местах молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность в образовательных организациях Волосовского района (далее - молодые специалисты).

Одним из элементов указанного комплекса мероприятий является система мер социальной поддержки молодых специалистов.

Так, на территории Ленинградской области в соответствии с региональным законодательством молодым специалистам предоставляются следующие меры социальной поддержки:

- единовременное пособие молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения и приступившим к работе на должности педагогических работников в муниципальных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ленинградской области, до 1 сентября года окончания образовательной организации - 30000 рублей (Постановление Правительства Ленинградской области от 21 сентября 2020 г. N 638), в этом году такую поддержку получили 9 педагогов района.

- выплата пособия молодым специалистам на протяжении 3-х лет осуществляется в размере 56,500 руб в соответствии с Положением о порядке осуществления мер социальной поддержки молодых специалистов Ленинградской области, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 07.04.2008 №71. По итогам работы 2021-2022 учебного года данное пособие получают 35 человек.

На муниципальном уровне:

- разовое пособие выплачивается каждому молодому специалисту, окончившему дневное отделение учреждения высшего или среднего профессионального образования и приступившего к педагогической деятельности до 01.09 года окончания учебного заведения в размере 20 000 рублей (постановление главы администрации МО Волосовский муниципальный район от 12.09.2006 №580 "О порядке установления и выплаты разового пособия молодым специалистам-работникам образовательных учреждений Волосовского муниципального района" (с поправками от 14.09.2016г №1413).

По итогам 2019 года численность педагогов в возрасте до 35 лет составила 27,5 % от общей численности педагогов; профессиональное педагогическое образование имеют 97,6 % педагогов от общей численности педагогов

В Волосовском районе созданы условия для непрерывного профессионального развития педагогических работников, обеспечена реализация персонифицированной модели повышения квалификации педагогов, позволяющая обеспечить их адресную подготовку в соответствии с задачами развития системы образования и потребностями социально-экономического развития региона.

В районе прошли профессиональную переподготовку 1,7% педагогов, курсы повышения квалификации-35,6% в этом учебном году и 100% за 3 года.

К концу 2019 года доля педагогов, аттестованных в целях установления квалификационной категории (первой и высшей), в общей численности педагогов составила 61 %.

Подготовка студентов по направлениям «Образование и педагогические науки» осуществляется на базе образовательных организаций высшего образования ЛГУ им. А. С. Пушкина, РГПУ им. А.И. Герцена, ГБПОУ ЛО Гатчинский педагогический колледж имени К. Д. Ушинского.

Вместе с тем в последнее время наблюдается нехватка педагогических кадров, особенно в муниципальных общеобразовательных организациях.

Так, муниципальные общеобразовательные организации в первую очередь испытывают острую нехватку в учителях-предметниках: учителях начальных классов, математики, русского языка и литературы, иностранного языка.

Потенциально вакантные должности педагогов, учебная нагрузка по которым поручена действующим педагогам, сохраняется в течение учебного года и имеет тенденцию к увеличению.

Так, например, количество потенциальных вакансий по должности «учитель» увеличивается с каждым годом. 29,1%-**всех педагогов** - пенсионеры по возрасту, что говорит о постепенном «старении» кадров (кадровый риск) и, как следствие – потребность в кадрах, которая прогнозируется образовательными учреждениями, к сожалению, не планомерно. Данный показатель остается практически стабильным на протяжении 3-х лет. Это говорит о медленном обновлении педагогическими кадрами коллективов образовательных учреждений.

Возрастной состав работающих педагогов в возрасте от 35 лет до 55 лет- 45,8% можно считать продуктивным для функционирования и развития учреждений, хотя приток молодых учителей необходим.

К основным проблемам, решаемым в рамках реализации Концепции, относятся:

1. Дефицит педагогических кадров в образовательных организациях Волосовского муниципального района.
2. Возрастной дисбаланс кадрового состава образовательных организаций (медленная ротация кадров, по многим предметам наблюдается старение кадров).
3. Несформированность системы взаимодействия в вопросах преодоления дефицита педагогических кадров между образовательными организациями, различными ведомствами и Комитетом образования.
4. Снижение престижа педагогической профессии.
5. Необходимость создания эффективных механизмов социальных гарантий для педагогов на муниципальном уровне.
6. Адаптация специалистов, выбравших возвращение в профессию.
7. Закрепление молодых специалистов в образовательных организациях, в том числе в сельских образовательных организациях.

4. Механизмы реализации Концепции

Ответственным за координацию деятельности по реализации Концепции является Комитет образования администрации Волосовского муниципального района.

Реализация Концепции осуществляется Комитетом образования администрации Волосовского муниципального района, районной методической службой, образовательными организациями.

Управление, координация и контроль за выполнением мероприятий по реализации Концепции осуществляются Комитетом образования, районной методической службой.

Формируется система мониторинга и оценки эффективности реализации Концепции, включающая:

- сбор, обработку и анализ информации об эффективности мероприятий, реализуемых в рамках Концепции, и предусмотренных Планом мероприятий («дорожной картой») по реализации Концепции;
- корректировку Плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Концепции на основе результатов анализа;
- проведение мониторинга по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;
- по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях;

- по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества.

Концепция позволяет разработать План мероприятий («дорожную карту») кадрового обеспечения, устранения дефицита педагогических кадров до 2024 года с учетом основных положений федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование», государственной программы Ленинградской области «Современное образование Ленинградской области» (п.7.5. «Содействие развитию кадрового потенциала») и решить важные проблемы повышения уровня профессиональной деятельности педагогических работников, обеспечить повышение качества работы, направленное на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, а также решить вопросы, имеющиеся в системе подготовки, переподготовки, повышении квалификации и дефицита педагогических кадров.

5.Ожидаемые результаты

Реализация Концепции позволит создать необходимые условия для преодоления дефицита квалифицированных педагогических кадров в системе образования Волосовского района и обеспечить к концу 2024 года достижение следующих результатов:

- создание условий для удовлетворения потребностей образовательных организаций в квалифицированных педагогических кадрах, отвечающих современным требованиям в условиях введения федеральных государственных образовательных стандартов общего образования;
- повышение уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников образования;
- увеличение численности педагогов в возрасте до 35 лет, которые вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые 3 года работы; повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования;
- развитие системы наставничества.
- развитие системы непрерывного педагогического образования;
- расширение мер социальной поддержки педагогических работников, в том числе молодых педагогов.
- увеличение числа обучающихся по договорам о целевой подготовке, рост показателей трудоустройства выпускников, обучающихся по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования;

Эффективность Концепции определяется тем, что ее реализация обеспечит необходимое воспроизводство педагогических кадров при относительной стабилизации их численности; привлечение и закрепление молодежи в образовательной сфере; повышение результативности и конкурентоспособности педагогических кадров района

План мероприятий (дорожная карта) по реализации Концепции развития в муниципальной системе кадрового обеспечения, устранения дефицита педагогических кадров общего образования Волосовского муниципального района на период до 2024 года

Мероприятие	Срок реализации	Показатели реализации	Ответственные и исполнители мероприятия
ЗАДАЧА: Выявление кадровых потребностей в районе			
1.Проведение мониторинга потребности педагогических кадров в ОО	Ежегодно апрель, сентябрь	Выявление потребности в педагогических кадрах	Комитет образования, Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ»
2.Мониторинг анализа объема учебной нагрузки	Ежегодно по состоянию на 01.01.текущего года	Число ставок по штату и фактическое их заполнение	Комитет образования, Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ»
3. Формирование перечня наиболее востребованных должностей педагогических работников общеобразовательных организаций, в том числе в разрезе учебных предметов (предметных областей)	Ежегодно апрель	Выявление наиболее востребованных должностей педагогических работников общеобразовательных организаций	Комитет образования
4.Заключение договоров на обучение по целевым направлениям в соответствии с потребностями образовательной организации	ежегодно до 1 июля	договоры на обучение по целевым направлениям	Руководитель ОО, выпускники школ
5. Участие в федеральной программе «Земский учитель»	ежегодно	Уменьшение числа вакансий в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности	Комитет образования, образовательные организации
ЗАДАЧА: Система профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров по образовательным			

программам педагогической направленности			
1. Организация работы, направленной на продолжение обучения на заочном отделении педагогических учреждений высшего профессионального образования, молодых специалистов со средним профессиональным педагогическим образованием	постоянно	компенсирование потребности в дополнительных педагогических кадрах	образовательные организации
2. Предоставление возможности студентам, обучающимся по программам высшего образования, прохождения учебных модулей и практики педагогического профиля по направлению подготовки	постоянно	Организация студенческой практики обучающихся по программам высшего образования, СПО прохождения учебных модулей педагогического профиля в организации подходящего профиля	образовательные организации
3. Повышение квалификации руководящего и педагогического состава образовательных организаций через курсовую подготовку и переподготовку педагогических работников по актуальным направлениям развития образования	постоянно	Увеличение доли педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации на базе центра непрерывного образования	Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ», образовательные организации
4. Организация и сопровождение персонифицированного	январь- май ежегодно	внедрение эффективных форм работы по повышению квалификации и переподготовке педагогических и управленческих кадров, основанных на принципах непрерывности и	Комитет образования, образовательные организации

повышения квалификации для учителей предметников и руководителей школ		преимущества, вариативности, мобильности и адресности	
5. Проведение Мониторинга по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников	апрель ежегодно	Объективная информация о повышении квалификации педагогических и руководящих работников	Комитет образования, Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ»
6. Прогнозирование потребностей в повышении квалификации педагогических работников	Май, сентябрь ежегодно	адресная переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров на основе потребности образовательных организаций, выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогов	Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ», образовательные организации
ЗАДАЧА: Развитие кадрового потенциала в ОО.			
1. Заключение трехсторонних договоров на подготовку специалистов с учётом потребности в кадрах.	ежегодно	Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием. Повышение уровня образования педагогических кадров.	образовательные организации
2. Проведение мониторингов количественного и качественного состава педагогических работников.	Ежегодно июнь	Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием.	Комитет образования, Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ»
3. Функционирование «Школы молодого руководителя»	По плану работы школы	Создание благоприятных условий для педагогической деятельности. Адаптация и профессиональное становление молодых специалистов.	Комитет образования, Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ»
4. Организация участия педагогов образовательных учреждений в муниципальном конкурсе педагогического мастерства	Ежегодно декабрь-март	Формирование позитивного отношения к педагогической профессии. Участие педагогов в муниципальных и областных КОНК ССХ	Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ», образовательные организации
5. Повышение уровня профессионального мастерства в форматах	ежегодно		Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ», образовательные организации

непрерывного образования			
6.Участие педагогических работников общеобразовательных организаций в национальной системе профессионального роста	ежегодно	актуализация профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций педагогических работников; - подготовка педагогических работников к использованию новых форм, методов и средств обучения и воспитания, в том числе разработанных и внедряемых в рамках национального проекта «Образование»	Комитет образования, Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ», образовательные организации
7.Формирование и корректировка базы данных резерва управленческих кадров	Октябрь ежегодно	База данных резерва управленческих кадров	Комитет образования, Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ», образовательные организации
8.Функционирование «Школы успешного руководителя »	Ежемесячно по плану работы школы	Подготовка педагогических работников к замещению руководящих должностей	Комитет образования, Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ»
ЗАДАЧА: Создание системы сетевого взаимодействия по преодолению дефицита педагогических кадров.			
1.Заключение договоров о сетевой форме реализации программ.	Ежегодно до 25.08	Договор о сетевой форме взаимодействия	образовательные организации
2. Развитие сетевых форм взаимодействия педагогических работников	постоянно	Повышение педагогической компетентности педагогических работников в сетевом взаимодействии	Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ», образовательные организации
ЗАДАЧА: создание эффективной системы ранней профориентации обучающихся на педагогические профессии			
1.Создание условий для профессиональной мотивации/ориентации обучающихся и воспитанников образовательных организаций на получение педагогической профессии;	постоянно	Увеличение количества выпускников, поступающих на педагогические специальности	образовательные организации
2. Проведение мониторинга по определению количества обучающихся, желающих	Октябрь ежегодно	Увеличение количества выпускников, поступающих на педагогические специальности	Комитет образования

поступать в ВУЗы и СПО на педагогические специальности			
3.Формирование базы данных школьников, поступивших в учреждения профессионального педагогического образования (в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студента)	к 01.10 ежегодно	Информация о выпускниках, поступивших на педагогические специальности	Комитет образования, образовательные организации
4.Организация профессиональных проб по педагогическим профессиям для учащихся старших классов, в том числе в период работы летних оздоровительных лагерей	ежегодно	Ранняя ориентация на педагогическую профессию	Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ», образовательные организации
5.Создание сети профильных классов психолого-педагогической направленности:	к 01.09 ежегодно	популяризация педагогических профессий	Комитет образования, образовательные организации
ЗАДАЧА: Социальная поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества			
1.Формирование базы данных молодых педагогов в возрасте до 35 лет, в том числе со стажем работы от 0 до 3-х лет	К 10.09. ежегодно	Информация о молодых педагогах	Комитет образования, Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ»
2.Информационно-методическое сопровождение молодых педагогов	постоянно	Закрепление МП в образовательных организациях, формирование позитивного отношения к педагогической профессии	Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ»
3.Организация наставничества.	постоянно	Методическое сопровождение молодых педагогов	Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ», образовательные организации
4. Презентация	В течение года	Распространение профессионального опыта	Методическая служба МБУ ДО

методических находок молодых педагогов		молодых педагогов	«ЦИТ»,
5. Создание условий для участия молодых педагогов в семинарах, вебинарах, научно-практических, научно- методических конференциях, олимпиадах и т.д., направленных на развитие профессионализма молодых педагогов	постоянно	мотивация к результативной профессиональной деятельности	Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ», образовательные организации
6. Вовлечение педагогических работников в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года: —реализация образовательного проекта «Школа молодого педагога»; -участие в районных методических объединениях по предметам; - наставничество	постоянно	профессиональная и социально- бытовая адаптация педагогических работников; - привлечение и закрепление в общеобразовательных организациях выпускников ВУЗов и СПО, обеспечение баланса состава педагогических коллективов и преемственности традиций российской школы	Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ», образовательные организации
7.Создание условий для участия молодых специалистов в региональных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства для молодых педагогов	постоянно	популяризация профессии учителя, повышение престижа профессии, мотивация к результативной профессиональной деятельности, выплата денежных премий победителям	Методическая служба МБУ ДО «ЦИТ», образовательные организации

результативности плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Концепции развития в муниципальной системе кадрового обеспечения, устранения дефицита педагогических кадров общего образования Волосовского муниципального района на период до 2024 года

№	показатель	Единица измерения	2019год	2020 год	2021 год	2022 год	2023год	2024год
1.	Среднесписочная численность педагогических работников муниципальных образовательных учреждений	чел	592	638	638	640	640	640
2.	Доля педагогических работников образовательных учреждений, которым при прохождении аттестации присвоена первая или высшая категория	%	60,1	61	61,5	62	62,5	63
3.	Доля педагогов, охваченных мероприятиями по методическому сопровождению образовательного процесса (от общей численности педагогов ОУ)	%	100	100	100	100	100	100
4.	Охват информационно-методическим сопровождением молодых педагогов муниципальных образовательных организаций	%	100	100	100	100	100	100
5.	Повышение квалификации педагогического состава муниципальных образовательных организаций через курсовую подготовку и переподготовку по актуальным направлениям развития образования, в т.ч. по реализации ФГОС (от запроса)	%	100	100	100	100	100	100
6.	Доля педагогов, участвующих в муниципальных конкурсах педагогического мастерства от общей численности педагогов ОУ	%	30	35	40	45	50	55

7.	Доля молодых учителей, участвующих в работе «Школы молодого педагога»	0 0	100	100	100	100	100	100	100
8.	Доля учителей, участвующих в работе районных методических объединений	%	100	100	100	100	100	100	100
9.	Количество молодых специалистов - выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования текущего года, приступивших к работе в образовательных учреждениях Волосовского муниципального района в текущем году (на 01 сентября текущего года)	чел	не менее 6	не менее 7	не менее 8	не менее 8	не менее 8	не менее 8	не менее 9
10.	Организация практики студентов	чел	1	1	2	2	2	2	2
11.	Доля педагогических работников, повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования	0 0	0	5	10	20	30	50	50
12.	Доля учителей образовательных организаций, вовлеченных в национальную систему профессионального роста педагогических работников	%	0	5	10	20	30	50	50
13.	Удельный вес численности педагогических работников общеобразовательных организаций в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций	%	25	25,5	26	26,5	27,0	27,5	27,5
14.	Доля учителей в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы	0 0	24	30	40	50	60	70	70

