

Муниципальное казенное
учреждение «Отдел образования
Исполнительного комитета
Дрожжановского муниципального
района Республики Татарстан»



Муниципаль казна учреждения
Татарстан Республикасы
Чүпрәле муниципаль районы
Башкарма комитетының мәгариф
бүлеге

422470 с.Старое Дрожжаное, ул.Центральная, 14а, тел./факс(84375)2-23-51,
2-25-51 E-mail: Roo.Drz@tatar.ru

№122

«15» мая 2022г.

Руководителям образовательных
учреждений

Уважаемые руководители!

МКУ «Отдел образования Дрожжановского муниципального района» направляет вам анализ эффективности принятых мер по устранению дефицита педагогических кадров Дрожжановского муниципального района Республики Татарстан для изучения и соответствующей работы.

Приложение на 8 л. в 1 экз

Начальник МКУ ОО ИК:



И.А. Халитов

Анализ эффективности принятых мер
по устранению дефицита педагогических кадров Дрожжановского муниципального
района Республики Татарстан

Содержание анализа с учетом адресных рекомендаций, разработанные по итогам анализа результатов по устранению дефицита педагогических кадров Дрожжановского муниципального района РТ, которые отражают актуальные направления развития образования в рамках реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

В соответствии с планом мероприятий, указанных в дорожной карте по повышению профессиональной компетентности педагогических работников, эффективности и качества педагогического труда педагогических работников Дрожжановского муниципального района на 2021/22 уч.год; сбора и систематизации информации с использованием информационной системы «Электронное образование в РТ» во вкладках «Педагогическая аттестация» и «Повышение квалификации»; осуществлением методической поддержки молодым педагогам в рамках реализации системы наставничества; ведения базы данных членов экспертной комиссии по Дрожжановскому району; ведения базы данных членов муниципального Совета наставников; по итогам проведенных мониторингов были проанализированы и приняты следующие меры:

- принятие мер по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;
- принятие мер по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- принятие мер по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников.

1. По выявлению кадровых потребностей в образовательных учреждениях муниципалитета:

Проблема: Кадровый дефицит в 10 школах района на 2022/23 учебный год. По итогам мониторинга выявлено 13 вакантное место.

Сроки реализации: до 31 августа 2022 года.

Мониторинг был проведен по следующим показателям:

по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета:

- 1.обеспеченность образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами;
- 2.доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;
- 3.доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 28 часов.

Мониторинг по обеспеченности образовательных учреждениях педагогическими и руководящими кадрами на начало учебного года по району во всех школах составляет 100%, кроме Нижнечекурской сош. В данной школе- вакансия заместитель директора по ВР.

В марте 2022 года был проведен мониторинг на основании статистических данных, предоставленных ОО района по следующим показателям: потребность в пед. кадрах для реализации программ общего образования, учебная нагрузка. Как видно по таблице, наибольшее число вакантных должностей от общего числа ставок по штату приходится на категорию учителей:

- математики – 3 чел.,

- физики и информатики – 3 чел
- английского языка – 2 чел;
- географии – 2 чел.

Меньшее число вакантных должностей приходится на категорию учителей:

- химия и биология – 1 чел.;
- русского языка – 1 чел.;
- начальных классов – 1 чел.

В прошлом учебном году число вакантных должностей было 1 единица-зам.директора по ВР. А на 2022/2023 учебный год число вакантных должностей – 13 в 10 школах.

По данным мониторинга можно сделать вывод, что в районе дефицит учителей математики, физики и информатики, английского языка, географии. А также необходимы: по 1 учителю химии и биологии, русского языка, начальных классов. Тем временем нет дефицита на учителей родного языка, ОБЖ, искусства, истории, физкультуры и технологии.

Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета 100%.

Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 28 часов.

Анализ таблицы показывает, что учебная нагрузка 28-35 часов у учителей по математике (СОШ №1, Нижнечекурская, Большеаксинская) английскому языку (Ал.Саплыкская, Большеаксинская, лицей, Чув.Дрожжановская) и русскому языку (МБОУ «Ал.Саплыкская, Стародрожжановская СОШ №1»). По данным выгрузки из информационно-аналитической системы Миниторинга деятельности сети подведомственных бюджетных учреждений в социально-значимых отраслях видно, что эта картина прослеживается в МБОУ «СОШ №1», МБОУ «Нижнечекурская СОШ», МБОУ «Большеаксинская СОШ», МБОУ «Чув.Дрожжановская» и МБОУ «Алешкин-Саплыкская СОШ». Это говорит о кадровом дефиците данных школ по таким предметам, как русский язык, математика, иностранный язык.

Адресные рекомендации руководителям 10 школ(МБОУ «Большецильнинская СОШ», МБОУ «Шланговская СОШ», МБОУ «Старочукалинская ООШ», МБОУ «Стародрожжановская СОШ №1», МБОУ «Нижнечекурская СОШ», МБОУ «Марсовская СОШ», МБОУ «Матакская СОШ им.С.А.Уганина», МБОУ «Чув.Дрожжановская СОШ», МБОУ «Городищенская СОШ им.Г.Т.Семенова», МБОУ «Алешкин-Саплыкская СОШ им.Дементьева В.С.»):

1. Разработать план мероприятий по организации переподготовки лиц с непедагогическим образованием.

2. Приглашать педагогов из соседних школ и внедрять модульное обучение, технологии погружения. Привлечение совместителей отчасти компенсирует дефицит специалистов, но возможности сотрудников, работающих в нескольких организациях одновременно, существенно ниже, чем у штатных сотрудников. Специалисты, работающие по внешнему совместительству, далеко не всегда могут обеспечить полноценный образовательный процесс. Их возможности, например, в индивидуальном сопровождении детей ограничены физическими и временными рамками.

3. Внедрять практику сетевого взаимодействия с использованием элементов цифровой образовательной среды (при возможности), в том числе с привлечением педагогов из сильных школ к проведению уроков в школах с дефицитом педагогических кадров. Организация сетевого взаимодействия–объединение кадровых ресурсов близлежащих школ–может частично компенсировать дефицит кадров, а также в некоторых случаях восполнить материальные дефициты школ при поддержке управленческими решениями.

Рекомендации руководителям ОУ:

1. Образовательным организациям общего образования ежегодно проводить мониторинг потребностей в педагогических кадрах. По итогам мониторинга разрабатывать план мероприятий по устранению кадрового дефицита;
2. Организовать профессиональную переподготовку некоторых учителей с целью устранения дефицита в педагогических кадрах.
- 3 Разработать план мероприятий по организации переподготовки лиц с непедagogическим образованием.
4. Приглашать на работу молодых специалистов с учетом потребностей в учителях определенных учебных предметов (математики, физики, биологии и химии, русского языка, географии, английского языка).
5. Разработать план профориентационных мероприятий, направленный на работу с обучающимися, ориентированных на получение педагогической профессии. Открыть в школах профильные классы педагогической направленности
6. Приглашать на работу педагогов из других регионов по программе «Земский учитель».

2. По осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности:

Проблема: Организовать профессиональную переподготовку некоторых учителей с целью устранения дефицита в педагогических кадрах.

Сроки реализации: 31 августа 2022 года

Важным показателем результативности деятельности образовательной организации является обеспечение качества образования. В этом большое значение имеет повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников образовательных организаций Дрожжановского муниципального района. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются: - лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; - лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование (ч. 3 ст. 76 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации»).

Курсовую подготовку по профессиональной переподготовке педагогических и руководящих кадров образовательных организаций Буинского МР за последние 3 года прошли 21 педагогических работников по 5 программам профессиональной переподготовки по разным специальностям (квалификации). Подготовку проходили педагоги по желанию и потребностям.

Более востребованными программами являются: «Математика», «Физика», «ОБЖ», Самое большое кол-во педагогов- 17 человек прошедших программу "Менеджмент в образовании», на которой учатся педагогические и руководящие работники, резерв руководящих кадров. Иногда происходит смена руководителей.

Профессиональная переподготовка по направлению «Менеджмент в образовании», «Руководитель образовательной организации». В связи с введением профессионального стандарта «Руководитель образовательного учреждения» и порядком назначения на должность «руководитель» педагоги, заместители руководителей из числа кандидатов при назначении на должность руководителя должны обязательно иметь образование по направлению «менеджмент» или «экономика образования» или пройти профессиональную переподготовку. Данное требование предъявляется и к кандидатам, зачисляемым в состав резерва руководящих кадров, формируемом в районе. В течение 3 лет профессиональную переподготовку прошли 17 человек (19,10%).

В первую очередь это связано с тем, что появился проект профессионального стандарта, согласно которому внесены изменения в ЕКТС: педагоги ДОО должны иметь профессиональное образование соответствующего направления. Вопрос прохождения профессиональной переподготовки в Дрожжановском районе находится под постоянным контролем методиста управления образования.

АДРЕСНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ :

Рекомендации руководителям ОО района по прохождению проф. переподготовки:

1. Систематически проводить работу по мотивированию педагогов на повышение профессионального мастерства.
2. Организовать профессиональную переподготовку некоторых учителей с целью устранения дефицита в педагогических кадрах.
3. Разработать план мероприятий по организации переподготовки лиц с непедagogическим образованием.
4. Создание условий для повышения квалификации и переподготовки педагогических работников. Разработка «образовательных маршрутов» повышения профессионального роста педагогических коллективов.

3. По поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников:

Проблема: Низкая закрепляемость молодых педагогов и дефицит кадров

Срок реализации: до 1 сентября 2022 года.

Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования.

Мониторинг проводился на основе критериев, которые определены с позиции кластеризации, как объединение нескольких однородных элементов (группа показателей), взаимосвязанных и взаимодополняющих друг друга. Кластерный подход в ходе мониторинга предусматривает анализ организации работы в двух плоскостях: горизонтальной (между педагогами внутри образовательной организации) и вертикальной (управленческой: муниципалитет - образовательная организация; руководитель - педагоги).

В качестве показателей мониторинга были определены:

- доля общеобразовательных учреждений, реализующих программы наставничества и /или адресной поддержки молодых педагогов;
- доля **молодых** педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность под руководством наставника (участвующих в программах наставничества), от общего числа молодых педагогов;
- доля молодых педагогов, высказывающих удовлетворенность **системой** методической поддержки и /или реализации программ наставничества.

В качестве методов сбора информации выступали: запрос в образовательные учреждения, анализ данных муниципального статистического исследования, анкетирование педагогов.

Цель мониторинга: выявление (наличие) созданных условий для непрерывного профессионального роста молодых педагогов с учетом их методических, педагогических запросов/дефицитов и личностных качеств, способствующих снижению проблем адаптации к сложившимся условиям работы, планомерному вхождению в профессиональную деятельность в сопровождении педагога-наставника.

На момент проведения мониторинга методическая помощь молодым педагогам осуществляется в 9(31,03%) из 29 образовательных учреждениях (МБОУ «Алешкин-Саплькская СОШ им.Дементьева П.С», МБОУ Большеаксинская СОШ», МБОУ «Большецильнинская СОШ», МБОУ «Старорожановская СОШ №1», МБОУ «Стародрожжановский многопрофильный лицей», МБОУ «Староильмовская нш-детсад», МБОУ «Старокакерлинская СОШ», МБОУ «Шланговская СОШ», МБОУ «Чув.Дрожжановская СОШ»).

По образовательным учреждениям распределение молодых педагогов и реализация программ наставничества составляет:

№	Образовательные учреждения	Количество	
		молодые педагоги	наставники
1.	МБОУ «Алешкин-Саплыкская СОШ им.Дементьева П.С»	1	1
2.	МБОУ «Большеаксинская СОШ»	1	1
3.	МБОУ «Большецильнинская СОШ»	1	1
4.	МБОУ «Стародрожжановская СОШ №1»	4	4
5.	МБОУ «Стародрожжановский многопрофильный лицей»	2	2
6.	МБОУ «Староильмовская нш-детсад»	1	1
7.	МБОУ «Старокакерлинская СОШ»	1	1
8.	МБОУ «Шланговская СОШ»	1	1
9.	МБОУ «Чув.Дрожжановская СОШ»	1	1
	Всего:	13	13

Во всех образовательных учреждениях наставники, назначенные приказом директора школы, имеют опыт работы более 10 лет.

В образовательных учреждениях, осуществляющих сопровождение молодых педагогов приняты необходимые управленческие действия для снижения проблем адаптации к сложившимся условиям работы, планомерному вхождению в профессиональную деятельность в сопровождении педагога-наставника.

Доля общеобразовательных учреждений, реализующих программы наставничества и/или адресной поддержки молодых педагогов составляет 31,03%, а доля молодых педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность под руководством наставников 13 человек – 100%).

Мониторинг методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества в образовательных учреждениях в рамках горизонтального подхода(между педагогами внутри образовательных учреждений) позволил установить, что организация работы направлена на:

- выявление профессиональных дефицитов молодых педагогов;
- содействие повышению квалификации и профессионального роста молодых педагогов;
- оказанию практической помощи молодым педагогам в их адаптации в школе, в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышении педагогического мастерства.

Молодые педагоги охвачены методической работой в полном объеме. Учителя-наставники работают согласно индивидуальным планам, которые включают следующие мероприятия:

- Консультации(постоянно): инструктаж о ведении школьной документации(заполнение, ведение и проверка классных журналом, журналов индивидуального обучения на дому, журналов ТБ; по изучению программно-методического комплекта преподавания в школе; по составлению рабочих программ, календарно-тематического и поурочного планирования; внутришкольный контроль или внутренняя система оценки качества образования, дистанционное обучение как условие модернизации образования;
- Практические занятия по составлению рабочих программ, календарно-тематического и поурочного планирования; по требованиям к анализу и самоанализу урока; об особенностях современного урока и его организации; организация работы со слабоуспевающими и высокомотивированными обучающимися, совершенствование компетенции педагогов по вопросам целей, процедуры проведения, подготовки оценки образовательных достижений PISA и др.;

- Собеседования: привлечение молодых педагогов к организации и проведению внеурочных мероприятий разного уровня.

Во всех ОУ были организованы посещения молодыми педагогами уроков или занятий учителей-наставников. По мнению наставников, такая форма наставничества для молодых педагогов позволяет более полно раскрыть свои способности, и в дальнейшем способствует их профессиональному становлению. Мастер-классы для молодых педагогов проводили, и участники муниципальных этапов профессиональных конкурсов, лауреаты зональных профессиональных конкурсов.

Наставниками молодым педагогам были предложены для использования в педагогической деятельности методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы, виды, формы урока, современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе; коммуникативная и интерактивная направленность урока, активные методы обучения и т.д.

Результаты анкетирования молодых педагогов, с целью изучения удовлетворенности их системой методической поддержки и /реализацией программ наставничества, показали следующее – доля молодых педагогов, высказывающих удовлетворенность системной методической поддержки и /или реализации программ наставничества во всех образовательных учреждениях составляет 13(100%).

Анализ созданной системы работы с молодыми педагогами в образовательных учреждениях позволил установить следующее:

- во всех образовательных учреждениях в положениях о методической помощи (сопровождении) молодых педагогов (организации наставничества) прописаны этапы работы по данному направлению.

В 3 из 9 образовательных учреждений (МБОУ «Ал.Саплыкская СОШ им. им.Дементьева П.С.», МБОУ «Шланговская СОШ», МБОУ «Старокакерлинская СОШ») в нормативных документах и планах работы с молодыми педагогами не представлен контрольно-оценочный этап работы и не отражены мероприятия по проверке уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определения степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, после реализации комплекса запланированных мер. Выявлены затруднения и при формировании банка психологических методик тестов, анкет, которые помогут организовать практическую работу сопровождению развития молодых педагогов. На фоне выявленных затруднений можно признать успешным опыт работы в данном направлении МБОУ «Стародрожжановская СОШ №1», который рекомендуется к распространению.

Анализ организации в образовательных учреждениях методической работы с молодыми педагогами и осуществления системы наставничества позволил выявить риски организации наставничества в ОУ. В процессе бесед с руководителями и наставниками было выявлено, что практически во всех ОУ высок риск недостаточной компетентности наставника в решении проблем молодого педагога при реализации модели «один наставник - один наставляемый». Не всегда (не по всем аспектам образовательной деятельности) уровень квалификации педагога позволяет осуществлять эффективную помощи.

Вывод: результаты методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества в образовательных учреждениях Дрожжановского муниципального района позволил установить:

- доля общеобразовательных учреждений, реализующих программы наставничества и /или адресной поддержки молодых педагогов составляет 9(31,03%);

- для молодых педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность под руководством наставника (участвующих в программах наставничества), от общего числа молодых педагогов (13 человек- 100%);

- на уровне муниципалитета созданы условия для оказания методической поддержки как молодым педагогам, так и их наставникам;

- во всех ОУ существенными признаками наставничества являются систематическая методическая работа опытного педагога с молодым педагогом, демонстрация стажистом профессиональных достижений, раскрытие смыслов педагогической деятельности, мотивации к ней, передача ценностного отношения и традиций, утвердившихся в образовательных учреждениях;
- доля молодых педагогов, высказывающих удовлетворенность системой методической поддержки и /или реализации программ наставничества во всех образовательных учреждениях составляет 13(100%).

Рекомендации:

Руководителям (МБОУ «Алешкин-Саплыкская СОШ им.Дементьева П.С», МБОУ Большеаксинская СОШ», МБОУ «Большецельнинская СОШ», МБОУ «Старорожановская СОШ №1», МБОУ «Стародрожжановский многопрофильный лицей», МБОУ «Староильмовская нш-детсад», МБОУ «Старокакерлинская СОШ», МБОУ «Шланговская СОШ», МБОУ «Чув.Дрожжановская СОШ»), осуществляющих методическую поддержку молодых педагогов:

- продолжать работу по организации методической помощи молодым педагогам и развитию системы наставничества (Срок: постоянно);
 - внести коррективы в планы работы по развитию системы наставничества, направленные на преодоление рисков наставничества (срок: до 25.08.2022);
 - в нормативные документы и планы работы с молодыми педагогами включить мероприятия контрольно-оценочного этапа работы по проверке уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определения степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, после реализации комплекса запланированных мер (Срок: до 25.08.2022);
 - предоставить возможность стажировки молодых педагогов в образовательных учреждениях с лучшими практиками (в том числе, на базе ресурсной школы) (Срок: постоянно).
- Руководителю МБОУ «Стародрожжановская СОШ №1» обобщить опыт работы и подготовить сборник диагностических материалов «Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений молодого педагога».

Адресные рекомендации по итогам работы методической поддержки молодых педагогов / по реализации наставничества в образовательных учреждениях Дрожжановского муниципального района.

Для руководителей образовательных учреждений(МБОУ «Алешкин-Саплыкская СОШ им.Дементьева П.С», МБОУ Большеаксинская СОШ», МБОУ «Большецельнинская СОШ», МБОУ «Старорожановская СОШ №1», МБОУ «Стародрожжановский многопрофильный лицей», МБОУ «Староильмовская нш-детсад», МБОУ «Старокакерлинская СОШ», МБОУ «Шланговская СОШ», МБОУ «Чув.Дрожжановская СОШ») и наставников (с целью снижения риска недостаточной компетентности наставника в решении проблем молодого педагога при реализации модели «один наставник – один наставляемый»).

1. Для минимизации риска модель «один наставник-один наставляемый можно разнообразить:

- создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами.

2. **Управленческие решения** по развитию этой формы наставничества: участие молодого педагога в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

Для руководителей образовательных учреждений(МБОУ «Алешкин-Саплыкская СОШ им.Дементьева П.С», МБОУ Большеаксинская СОШ», МБОУ «Большецельнинская СОШ», МБОУ «Старорожановская СОШ №1», МБОУ «Стародрожжановский

многопрофильный лицей», МБОУ «Староильмовская нш-детсад», МБОУ «Старокакерлинская СОШ», МБОУ «Шланговская СОШ», МБОУ «Чув.Дрожжановская СОШ») и наставников (с целью снижения риска неготовности молодого педагога принимать помощь наставника)

1. Целесообразно применение взаимообогащающих активных форм наставничества:
 - взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия;
 - возможно применение приемов коучинга – «персональной тренерской работы», тьюторства – «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.
2. **Управленческое решение:** обучение наставников, включение творческой группы в проекты, применение интегрированных форм работы.

Начальник МКУ ОО ИК:



И.А. Халитов