

Анализ эффективности принятых мер по устранению дефицита педагогических кадров КАЙБИЦКОГО МР

Содержание анализа с учетом адресных рекомендаций, разработанные по итогам анализа результатов по устранению дефицита педагогических кадров Кайбицкого МР 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 Кайбицкого МР 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 Кайбицкому МР РТ; 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 организациях муниципалитета:

Проблема: Кадровый дефицит в 7 школах района на 2022/23 учебный год по 9 должностям. По итогам мониторинга выявлено 19 вакантных мест.

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 36 часов;

Мониторинг по обеспеченности образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами на начало учебного года по району во всех школах составляет 100%, кроме Муралинской Оош (94.7%). В данной школе- вакансия «учитель химии и биологии».

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.

По таблице видно, что на 2021/22 учебный год число вакантных должностей составляют 1 единица- это учитель химии и биологии .

А на 2022/23 уч.год число вакантных должностей составляют-19.

9- должностей в 7 школах .

По данным мониторинга можно сделать вывод, что в районе дефицит учителей математики, английского языка, русского языка, начальных классов, информатики и физики. А также необходимы: по 1 учителю химии, биологии и физкультуры.

Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета 92%.

Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов.

Анализ показывает, что учебная нагрузка более 36 часов у учителей –предметников по математике, истории , химии , английскому и русскому языку.

Рекомендации руководителям:

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 ОО:

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 профориентационных мероприятий, направленный на работу с обучающимися, ориентированных на получение педагогической профессии. Открыть в школах профильные классы педагогической направленности

4. Организация совместной работы отдела образования муниципалитета и образовательной организации по привлечению выпускников школы к участию в целевом обучении на педагогические специальности.

5. Выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности: проведение олимпиад по педагогике, дни самоуправления в ОО, организация профильных классов педагогической направленности, летних педагогических школ (лагерей).

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 Кайбицкого МР. 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 в Российской Федерации»).

Курсовую подготовку по профессиональной переподготовке педагогических и руководящих кадров образовательных организаций Кайбицкого МР за последние 3 года прошли 21 педагогических работника по 24 программам профессиональной переподготовки по разным специальностям (квалификации). Подготовка проходили педагоги по желанию и потребностям.

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. Все руководящие работники прошли данную переподготовку.

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 Кайбицком районе находится под постоянным контролем методиста отдела образования.

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 непедагогическим 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

Сроки 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.

В настоящее время актуальность набора молодых специалистов в образовательные учреждения обусловлена, кроме старения персонала, повышением динамичности внешней среды – как известно, молодежь мобильна, быстро и легко обучаемая, полна идей и готова к нововведениям (что в конечном итоге должно обеспечить и новое качество образования). В то же время омоложение педагогических коллективов осложняется рядом причин, в том числе снижением престижности педагогической профессии и социального статуса педагога из-за невысокой оплаты труда молодых специалистов, недостаточного уровня их социальной поддержки. Парадоксальность ситуации усиливают существующие противоречия:

- 1) выпускники вузов – молодые педагоги есть (причем их даже больше, чем требуется), вакансии в школах есть, но при этом в школу эти молодые педагоги не идут;
- 2) если даже молодые учителя до школы доходят, то надолго в ней не остаются (закрепляемость выпускников педагогических вузов остается крайне низкой);
- 3) педагогические вузы продолжают готовить «будущих учителей», хотя еще до поступления менее половины молодых людей заявляют о своем желании пойти работать в школу по окончании учебы.

Таким образом, проблема заключается не только в привлечении молодых выпускников педвузов в школу, но и закреплении (удержании) молодых учителей в системе образования.

Необходимы дополнительные меры поддержки молодых учителей (финансовые и социальные).

Закрепляемость молодых в районе

Уч.год	прибыло	выбыло
2019/20	3	0
2020/21	5	2
2021/22	4	0

По таблице видно, что за последние 3 года закрепляемость повышается. Если в 2019 году 66.6%, то в 2022 году только 16,6% молодых педагогов уволились. Для этого

руководство района и управления образования стараются удержать молодых педагогов в районе. Предусмотрена ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам, разовая премия, также в июне 2022 года всем молодым педагогам выдали современные ноутбуки.

Осуществляется на протяжении ряда лет ведение информационных ресурсов – баз данных, содержащих сведения о педагогических работниках из числа молодых педагогов:

- аттестованных на первую и высшие квалификационные категории;
- повысивших квалификацию, от общего количества молодых педагогов;
- принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства и т.д

Работа по сопровождению и поддержке молодых учителей в их профессиональном становлении, по обеспечению быстрого и эффективного включения в образовательный процесс, развитию их профессиональной компетентности является одним из важнейших направлений в деятельности системы образования республики и района.

Как показывает многолетняя практика по методическому сопровождению молодых педагогов, они достаточно активно посещают предлагаемые мероприятия.. Начиная специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и др. На уровне организована работа по методическому сопровождению молодых специалистов, работающих в образовательных учреждениях Кайбицкого муниципального района, согласно «дорожной карте».В соответствии дорожной карты для молодых педагогов мастер-классы, круглые столы, тренинги и обучающие семинары. В районе функционирует «Школа молодого педагога». Где систематически проводятся проблемные семинары, деловые игры, дискуссии, открытые уроки.

В образовательных организациях района работают педагоги-наставники, оказывающие методическую, организационную и психологическую поддержку молодым педагогам. Немаловажным показателем профессионализма учителя, в том числе молодого педагога, является квалификационная категория. В районе ведется целенаправленная работа по стимулированию педагогов к аттестации. В последние три года наметилась тенденция к увеличению числа молодых педагогов, прошедших процедуру аттестации. Если в 2019 году - 2 человек, в 2021 году 3человек прошли аттестацию.

В течение учебного года были проведены: мастер-классы, круглые столы, тренинги и обучающие семинары.

В рамках профконкурса «Учитель года» был проведен конкурс «Педагогический дебют». В конкурсе приняли участие 5 молодых специалистов. Учитель начальных классов Большекайбицкой сош стала победителем муниципального тура регионального этапа Всероссийского конкурса

«Учитель года России» в номинации «Педагогический дебют». И успешно выступила на зональном этапе.

Результативное участие в профессиональных конкурсах активизирует процесс самообразования молодых педагогов, способствует их активной жизненной позиции, служит пропаганде их учительского труда, стимулирует к творческой работе. Молодые педагоги транслировали свой опыт работы на страницах педагогической периодики, ресурсах Интернет.

Для молодого педагога важным является общение со сверстниками, активный досуг и отдых. Именно поэтому они активно участвуют в мероприятиях, посвященных физической культуре и здоровому образу жизни, включаются в проведение различных акций и волонтерские движения, которые организует Ассоциация молодых педагогов Кайбицкого МР. Также приняли участие в образовательном молодежном форуме «На одной волне».

При организации работы с молодыми специалистами в 2022/23 учебном году требуется усилить практическую направленность методической помощи.

АДРЕСНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

- Методической службе района:

1. организовать совместные семинары для молодых и опытных педагогов, где они смогут обменяться мнениями по вопросам обучения и воспитания, применения различных технологий;

2. организовать проведение на муниципальном уровне мастер-классов по осуществлению наставничества молодых специалистов различной профессиональной специализации в целях обмена опытом;

3. организовать проведение цикла семинаров для заместителей директоров по УВР по вопросам организации наставничества, в том числе в отношении молодых специалистов

- Руководителям ОО:

1. Продолжить участие в реализации муниципального проекта «Наставник»;

2. Вести целенаправленную работу по повышению профессионального роста молодых педагогов

3. Повысить мотивацию педагогов к совершенствованию своей профессиональной деятельности и личностному росту;

4. Работать над привлечением выпускников ВУЗов – молодых педагогов - в образовательные организации

5. Работать над закрепляемостью молодых педагогов в районе.

6. Привлечение молодых педагогов к участию в грантах.

Начальник:



И.И.Хамидуллин

Исп. Мухутдинова
М.А.

89274276964