

Анализ эффективности принятых мер по устранению дефицита педагогических кадров Бавлинского района.

Содержание анализа с учетом адресных рекомендаций, разработанные по итогам анализа результатов по устранению дефицита педагогических кадров Бавлинского 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 Бавлинского 2021/22 учебный 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 Бавлинскому району; 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 12 школах района на 2022/23 учебный год по 13 предметам. По итогам мониторинга выявлено 29 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;

Мониторинг по обеспеченности образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами на начало учебного года по району во всех школах составляет 100%.

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. Наибольшее число вакантных должностей от общего числа ставок по штату приходится на категорию

учителей: математики – 9 чел., русского языка и литературы - 3 чел. – физики 4 чел., начальные классы - 3 чел., информатики и английского языка по 2 чел. 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, географии, физкультуры.

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

Рекомендации руководителям ОУ:

1. Разработать план мероприятий по организации переподготовки лиц с непедagogическим 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.
4. Ежегодно проводить мониторинг потребностей в педагогических кадрах. По итогам мониторинга разрабатывать план мероприятий по устранению кадрового дефицита;
5. 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 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

На основании проведенного мониторинга можно сделать выводы:

1) Муниципальными нормативных документов, обеспечивающих поддержку и профессиональный рост молодых педагогов, является план работы с молодыми педагогами, который ежегодно составляется и реализуется муниципальной методической службой.

2) На муниципальном уровне разработаны методические рекомендации для общеобразовательных организаций по оказанию помощи и поддержки молодых педагогов.

3) К разработке муниципальных нормативных правовых документов по оказанию практической помощи молодым педагогам привлекаются эксперты из числа заместителей директоров и опытных наставников-педагогов общеобразовательных организаций.

4) На уровне общеобразовательных организаций организована поддержка педагогических работников в первые три года практической деятельности, в том числе в форме наставничества, направленного на адаптацию специалистов на основе передачи опыта, обеспечения оптимального использования времени и ресурсов для приобретения ими необходимых профессиональных качеств.

5) Ежегодно проводятся мероприятия обучающей и практико-ориентированной направленности по вопросам образовательной деятельности для поддержки профессионального становления молодых педагогов. В 2020-2021 учебном году были проведены следующие мероприятия:

№	Мероприятие	Сроки проведения
1.	Обучающий семинар «Составление и реализация рабочих программ учебных предметов, курсов (модулей) и курсов внеурочной деятельности: нормативные требования и методологические основы»	Сентябрь 2021г
2.	Практико-ориентированный семинар «Организация урочной и внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС общего образования. Современные образовательные технологии».	Февраль 2022 года

3.	Практико-ориентированный семинар «Самоанализ урока и внеурочного занятия. Формы и методы диагностики и оценивания образовательных результатов обучающихся»	Апрель 2022 года
----	--	------------------

Выше перечисленное относится к положительным результатам организации работы по данному направлению.

Вместе с тем недостаточным является уровень проведения работы по таким показателям, как:

- Наличие информативного ресурса (сервиса), обеспечивающего реализацию механизма помощи и поддержки молодых педагогов.

Руководителем муниципального методического объединения создана группа в социальной сети WhatsApp, в которой молодые педагоги обмениваются успешными практиками по использованию современных образовательных технологий в урочной и внеурочной деятельности. Однако, этого недостаточно. Следует завести отдельные страницы на сайтах муниципальной методической службы, общеобразовательных организаций, на которых молодые педагоги могли бы знакомиться с методическими разработками опытных педагогов, рекомендациями методистов по различным направлениям организации образовательного процесса, а также получать от них ответы на конкретные вопросы по возникающим педагогическим затруднениям.

- Трансляция лучших практик наставничества молодых и малоопытных педагогов в муниципальной образовательной системе. В 2021-2022 году МБОУ «СОШ №7», в проведен открытый педагогический совет в форме круглого стола по реализации моделей наставничества, в том числе в работе с молодыми специалистами и малоопытными педагогами. Это был первый и единственный опыт представления опыта по осуществлению наставничества молодых специалистов различной профессиональной специализации.

Рекомендации:

1. Руководителям общеобразовательных организаций:

- приглашать на работу молодых специалистов с учетом потребностей в учителях определенных учебных предметов (математики, химии, физики, биологии, информатики, русского языка, физики);

- актуализировать положение о наставничестве с учетом муниципальных методических рекомендаций по работе с молодыми педагогами.

2. Муниципальной методической службе:

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

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

- создать интернет-ресурс развития муниципального профессионального сообщества молодых педагогов для обмена практиками развития наставничества, ознакомления с методическими разработками и успешными образовательными практиками использования форм, методов и приемов обучения по учебным предметам. Курсам (модулям) различных образовательных областей.

Методист МКУ «ОО БМР РТ»



В.И. Алатырева