

Муниципальное
казённое учреждение
Усть-Ишимского муниципального
района Омской области
«Информационно-методический
центр в сфере образования»
646580, Омская область,
Усть-Ишимский район,
с. Усть-Ишим, ул. Горького, 30
Телефон: (838150)2-19-77
Исх. № 37 от 21.07.2022 г
О направлении адресных рекомендаций.

Руководителям ОО

Уважаемые коллеги!

В соответствии с Концепцией развития муниципальной системы кадрового обеспечения общего образования на период до 2025 года, утверждённой приказом Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района от 13.07.2022 г. № 117, в соответствии с приказом Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области № 123 от 18.07.2022 года «О проведении мониторинга эффективности реализации Концепции развития муниципальной системы кадрового обеспечения общего образования на период до 2025 года» в период с 18.07.2022 года по 20.07.2022 года был проведен мониторинг эффективности реализации Концепции развития муниципальной системы кадрового обеспечения общего образования на период до 2025 года.

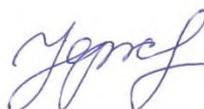
Муниципальное казённым учреждением «Информационно-методический центр в сфере образования» был проведён анализ полученных данных. На основе анализа составлены адресные рекомендации.

Рекомендуем использовать данные материалы руководителям образовательных организаций, заместителям руководителей, руководителям школьных методических объединений и учителям для работы.

Приложение: на 4 л. в 1 экз.

Директор МКУ
«ИМЦ в сфере образования»

Щеникова М.В
2-19-07



Черкасова М.А.

Адресные рекомендации

по результатам анализа мониторинга эффективности реализации
Концепции развития муниципальной системы кадрового обеспечения общего
образования на период до 2025 год

Данные рекомендации составлены для руководителей общеобразовательных организаций, заместителей руководителей, руководителей школьных методических объединений, педагогических работников по результатам проведения мониторинга эффективности реализации Концепции развития муниципальной системы кадрового обеспечения общего образования на период до 2025 года.

В ходе проведения исследования был выявлен ряд дефицитов в управлении общеобразовательными организациями, которые могут негативно повлиять на успешность образовательной деятельности школьников и уровень качества образования в общеобразовательных организациях муниципального района (аналитическая справка по результатам процедур находится по ссылке http://ustishimbrazovanie.ru/images/NPRP/2022/Analitika_kadri.pdf). В связи с этим необходима организация своевременной коррекционной работы в общеобразовательных организациях (далее – ОО) муниципалитета.

Целью данных адресных рекомендаций является разработка комплекса мер по устранению дефицитов в управлении ОО, выявленных в результате проведения Мониторинга, информирования профессионального сообщества.

Результатом применения данных рекомендаций в ОО станут изменения в программах развития ОО, программах перевода ОО в эффективный режим развития, направленные на повышение эффективности работы в общеобразовательных организациях, направленной на выявление кадровых потребностей и развитие кадрового потенциала.

Мониторинг проводился с 18.07.2022 года по 20.07.2022 года, фактически в исследовании приняли участие все 14 общеобразовательных организаций. Каждая образовательная организация заполняла форму, в которой размещала значения (в единицах, в %) по каждому показателю в соответствии с общими подходами и требованиями к формату сбора информации.

Общеобразовательные организации оценивались по наличию и объемности следующих показателей:

1) по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Усть-Ишимского муниципального района;

2) по повышению профессионального мастерства педагогических работников;

3) по поддержке молодых педагогов /реализации программ наставничества.

Рекомендации предназначены руководителям общеобразовательных организаций Усть-Ишимского муниципального района, педагогическим командам общеобразовательных организаций, руководителям и членам ШМО, руководителям и членам РАП, кураторам, определённым в школах для сопровождения реализации системы наставничества; а также принятия управленческих решений на муниципальном уровне и уровне ОО.

Руководителям образовательных организаций для устранения выявленных дефицитов в управлении необходимо:

- разработать дорожную карту развития кадрового потенциала педагогических работников, учитывающую профессиональные стандарты;

- стимулировать педагогов на получение высшего образования и прохождение аттестации на квалификационные категории, что подразумевает проведение целенаправленной работы по стимулированию к получению образования и прохождению аттестации, оказание методической поддержки по актуальным вопросам;

- для профилактики текучести кадров необходимо выявление причин увольнения каждого работника. Руководителю образовательной организации рекомендуется внедрение системы мотивации. Мотивация обуславливается профессиональными образовательными потребностями, желанием усовершенствовать педагогическую деятельность. При этом следует использовать как материальное стимулирование, так и моральное. Профилактика кадровых рисков должна распространяться и на молодых педагогов. В задачи руководства образовательной организации необходимо включить адаптационную работу. Она охватывает мероприятия по реализации целевой модели наставничества: закрепление педагога-наставника за молодым педагогом, анкетирование (выявление затруднений в работе), составление и реализация программы наставничества;

- совместно с муниципалитетом необходимо создать банк данных выпускников, которые обучаются на педагогических специальностях в ВУЗах и профессиональных организациях, и активно привлекать студентов на педагогическую практику;

- составить прогноз перспективной потребности в педагогических кадрах, осуществлять мониторинг прогнозной потребности в кадрах на муниципальном уровне и уровне образовательной организации для получения достоверной информации о кадровом составе и определения путей решения возникающих проблем;

- осуществлять адресную подготовку старшеклассников к поступлению на педагогические специальности, которая должна начинаться в период обучения в школе (педагогические классы, курсы психолого-педагогического

сопровождения, включённость в реализацию муниципального подпроекта «Будущий учитель-учитель будущего» и др.);

- проводить специальные PR-мероприятия с учётом всего комплекса коммуникативных технологий, направленные на формирование позитивного отношения к педагогической профессии среди населения;

- определить проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты на работе, создать условия для развития и реализации их потенциальных возможностей с целью закрепления на местах и сокращения периода адаптации (через программы наставничества);

- организовать целенаправленную работу с выпускниками школ района, обучающимися в педагогических ВУЗах/СУЗах по заключению соглашений с учебными заведениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника;

- для привлечения, отбора и оценки необходимых образовательной организации кадров целесообразно оптимизировать соотношение внутреннего (перемещения внутри ОО) и внешнего (прием новых педагогов) привлечения кадров, в том числе рассмотреть возможность организации образовательного процесса через сетевое взаимодействие.

- руководителям МБОУ «Большетебендинская СОШ», МБОУ «Большетавинская СОШ», МБОУ «Большетавинская ООШ», МБОУ «Ореховская СОШ» подготовить перспективный план прохождения аттестации педагогов на 2022-2023 учебные годы, **изучить положительный опыт** МБОУ «Аксёновская СОШ», МБОУ «Никольская ООШ», по организации работы, направленной на методическую поддержку педагогов в прохождении аттестации;

- с целью повышения качества и улучшения условий непрерывного профессионального развития педагогических работников рассмотреть возможность участия педагогических коллективов ОО в 2022-2023 учебном году в региональных инновационных комплексах в образовании (далее- РИП-ИнКО). Изучить материалы и документы, регламентирующие деятельность РИП-ИнКО (ссылка <http://inko.irooo.ru/>), **изучить практику успешного функционирования** консультационного центра в рамках РИП-ИнКО «Школа как центр творчества и развития одаренности детей» МБОУ «лицей «Альфа»;

- использовать методические материалы, разработанные в ходе реализации Регионального подпроекта «Управление реализацией индивидуальных программ профессионального развития педагогов», для повышения эффективности управления ИППР разных категорий педагогов: учителя-методиста, молодого учителя и учителя-наставника <http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/310-upravlenie-realizatsiej-individualnykh-programm-professionalnogo-razvitiya-pedagogov/3812-materialy-dlya-obsuzhdeniya-na-soveshchanii-18-05-2021>;

- руководителям МБОУ «Большетавинская ООШ», МБОУ «Большетебендинская СОШ», МБОУ «Загваздинская СОШ», МБОУ «Ореховская СОШ», МБОУ «Никольская ООШ», МБОУ «Ярковская СОШ», организовать систематическую методическую работу, направленную

на профессиональное развитие педагогов, администрации совместно с педагогами составить план мероприятий для организации непрерывного профессионального развития педагогов. В организации внутришкольной методической работы использовать материалы единых методических дней (<http://consortium.irooo.ru/shkoly-uluchshayushchie-rezultaty/emd>);

- для качественной реализации формы наставничества «учитель-учитель», организации эффективного взаимодействия педагогов, использовать методические материалы, разработанные в ходе реализации Регионального подпроекта «Управление реализацией индивидуальных программ профессионального развития педагогов», для повышения эффективности управления ИППР молодого учителя и учителя-наставника <http://irooo.ru/regionalnye-podproekty/310-upravlenie-realizatsiej-individualnykh-programm-professionalnogo-razvitiya-pedagogov/3812-materialy-dlya-obsuzhdeniya-na-soveshchanii-18-05-2021>. Изучить успешную практику по сопровождению молодых педагогов МБОУ «Малобичинская СОШ».

Старший методист МКУ «ИМЦ в СО»



М.В. Щеникова