

Анализ эффективности принятых мер по устранению дефицита

педагогических кадров Лениногорского МР

Содержание анализа с учетом адресных рекомендаций, разработанные по итогам анализа результатов по устранению дефицита педагогических кадров Лениногорского 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 Лениногорского 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 Лениногорского МР РТ; 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 8 школах района на 2022/23 учебный год по 9 предметам. По итогам мониторинга выявлено 14 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%.

В марте 2022 года был проведен мониторинг на основании статистических данных, предоставленных ОУ 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 – 7 чел., -русского языка-9 чел. – физики 3 чел., нач.кл, 7 чел., информатики 2 чел. По данным мониторинга можно сделать вывод, что в районе дефицит

учителей математики, русского языка, начальных классов, информатики и физики. А также необходимы: по 4 учителя химии, биологии и 2 учителя физкультуры. Тем временем нет дефицита на учителей географии, изобразительного искусства, технологии татарского языка.

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

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 и русскому языку. По данным выгрузки из информационно-аналитической системы Мониторинга деятельности сети подведомственных бюджетных учреждений в социально-значимых отраслях (ИАС МДБУ) говорит о кадровом дефиците в школ по таким предметам, как математика, история и русский язык.

Рекомендации руководителям ОУ:

1. Разработать план мероприятий по организации переподготовки лиц с непедagogическим образованием.
2. Приглашать педагогов из соседних школ. 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.
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.
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 ОУ 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: Сроки реализации: до 1 сентября 2022 года

На основании проведенного мониторинга можно сделать выводы:

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

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

3) 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.

4) В Лениногорском муниципальном районе созданы и успешно функционируют при поддержке муниципальной методической службы и совет молодых педагогов.

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:

б)

№	Мероприятие	Сроки проведения
1.	Тренинг с молодыми педагогами «Социальная адаптация педагога»	Сентябрь 2021г
2.	Обучающий семинар «Создание мастер-класса» (с привлечением педагогов-призеров/победителей в номинации Дебют в конкурсе проф. мастерства «Учитель года»)	Декабрь 2021 года

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

Выводы по результатам анализа:

– дефицитными для молодых педагогов является большинство профессиональных умений в сфере преподавания, воспитания и методической работы, однако сочетание проблемных зон индивидуально;

– проблемы могут возникать в процессе проектирования и проведения занятий, в работе с детским коллективом, сотрудничестве с родителями, в выборе форм повышения квалификации. В ряде случаев молодой специалист испытывает комплекс проблем;

– значительная часть молодых специалистов преодолевает проблемы самостоятельно и не включена в реальные формы развития профессиональных умений;

– осознание проблем возрастает одновременно с увеличением стажа работы.

Рекомендации:

1. Осуществление методического и информационно-коммуникационного сопровождения, помощь и поддержка в развитии профессионального и творческого потенциала педагогических работников образовательных организаций.

2. Формирование единого информационно-методического пространства на основе сетевого взаимодействия и сотрудничества всех участников образовательной среды в т.ч. муниципальных педагогических сообществ.

3. Выявление, изучение, обобщение и трансляция опыта успешных педагогических практик через городские методические мероприятия и конкурсное движение.

4. Внедрение эффективных практик по адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов:

- Продолжить работу над повышением уровня профессиональной подготовки.

- Продолжить работу над выявленными затруднениями в педагогической практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.

- Формировать творческую индивидуальность молодого учителя.