

Рассмотрено на заседании
рабочей группы
«05» марта 2022 года



Коробкова Е.В.

**Аналитическая справка
по выявлению кадровых потребностей
в образовательных учреждениях муниципалитета**

Мониторинг выявления кадровых потребностей проводился с 01 февраля по 28 февраля 2022 года на основании представленной общеобразовательными учреждениями информации.

Цель мониторингового исследования:

- изучение запросов образовательных учреждений по потребности в педагогических кадрах.

В муниципальном районе «Корочанский район» функционируют 22 общеобразовательные школы: 16 средних, 4 основных, 1 начальная, 1 начальная школа-детский сад.

В 2022 – 2023 учебном году из-за малой наполняемости в начальном звене предполагается объединение классов – комплектов в 4 общеобразовательных учреждениях. Объединение в 2 класса – комплекта (1,3 классы и 2,4 классы) в МБОУ «Плотовская СОШ», МБОУ «Бубновская основная общеобразовательная школа», «Заяченская основная общеобразовательная школа», «Проходенская основная общеобразовательная школа», «Хмелевская основная общеобразовательная школа», «Мальцевская начальная общеобразовательная школа»; в МБОУ «Жигайловская СОШ», - 3 класса-комплекта.

Обучение и воспитание учащихся в 2022 – 2023 учебном году будут осуществлять 396 педагогических работников. Высшее образование имеют 382 педагога или 96,5 %.

Образовательный уровень учителей начальных классов составляет 91,8%.

Кадровый состав общеобразовательных учреждений по возрасту:

До 25 лет	25 до 35 лет	Старше 35 лет
22 педагога – 5,5%	58 педагогов – 14,6%	237 педагогов – 59,8%

На 2022 – 2023 учебный год комплектуется 79 (19,9%) педагогических работников пенсионного возраста.

Кадровый состав общеобразовательных учреждений по стажу:

До 2 лет	2 – 5 лет	5 – 10 лет	10 – 20 лет	Более 20 лет
25 – 6,3%	26 – 6,6%	36 – 9%	42 – 10,6%	267 – 67,4%

Кадровый состав общеобразовательных учреждений по категорийности:

Высшая	Первая	Без категории
--------	--------	---------------

137 – 34,6%	170 – 42,9%	89 – 22,5%
-------------	-------------	------------

По результатам комплектования на будущий учебный год в районе имеется 31 вакансия.

В районе 2 учителя имеют Почётное звание Заслуженный учитель РФ. Ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами Минобрнауки награждены 132 педагога, что составляет 33% от общего количества педагогических работников.

На 01 сентября 2021 года в учреждения образования района прибыли 8 молодых специалистов – выпускников Белгородского государственного университета и Белгородского педагогического колледжа. Закрепились по месту распределения 7 выпускников.

С целью адаптации молодого учителя в профессиональном пространстве управлением образования обеспечен контроль за процедурой организации шефства-наставничества в общеобразовательных учреждениях района. Молодые учителя участвуют в работе районных и школьных методических объединениях, в конкурсах профессионального мастерства.

Организовано проведение студенческих практик на базе общеобразовательных учреждений района.

Управлением образования ежегодно организуются встречи руководителей общеобразовательных учреждений с выпускниками педагогического института НИУ «Бел ГУ».

В соответствии с постановлением администрации муниципального района «Корочанский район» «О порядке и условиях назначения единовременного подъёмного пособия молодым специалистам из числа учителей, окончившим высшие профессиональные учебные заведения и принятым на работу в образовательные учреждения муниципального района «Корочанский район» 1 молодому специалисту выплачено 100 тыс. рублей. Производится выплата молодым учителям компенсационных расходов на оплату коммунальных услуг.

Сформирована база данных школьников, поступивших в учреждения профессионального педагогического образования.

Ежегодно направляется заявка на целевую подготовку выпускников в учреждениях высшего профессионального педагогического образования на основании имеющихся вакансий.

Мониторинг кадрового обеспечения позволил выявить следующую проблему: с одной стороны, происходит сокращение количества молодых специалистов, а с другой - старение педагогических кадров. В течение нескольких лет идет увеличение количества работающих пенсионеров. Рост количества работающих пенсионеров объясняется следующими причинами: отсутствие притока молодых специалистов в образовательные учреждения района, материальная незащищенность учителей-пенсионеров. Наибольшее количество учителей со стажем больше 20 лет отмечается среди учителей начальных классов и русского языка. Статистические данные об образовании учительского корпуса позитивны: 89% педагогов с высшим образованием, из них 98% учителей имеют высшее образование. 87,5% воспитателей не имеют

высшего образования. Постепенно увеличивается рост числа педагогов высшей и первой квалификационной категории (в 2022 году – 58,9%). 20% педагогов аттестованы на соответствие занимаемой должности. Одной из причин нежелания повышать свою квалификацию является низкая мотивация педагогов, а также недостаточная работа администрации школ. В число педагогов, не имеющих квалификационной категории, попадают учителя со стажем работы до 5 лет.

На основании вышеизложенного рекомендовать

Специалисту управления образования:

- создать банк данных выпускников района, которые обучаются на педагогических специальностях в ВУЗах и профессиональных организациях, и активно привлекать студентов на педагогическую практику;
- Составить прогноз перспективной потребности системы общего образования 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;
- Сформировать и направить в учреждения высшего профессионального образования заказ на целевую подготовку от муниципального образования.
- Заключить договоры с Вузами на обучение по целевым направлениям

Руководителям образовательных учреждений:

- Осуществлять адресную подготовку старшеклассников к поступлению на педагогические специальности, которая должна начинаться в период обучения в школе (педагогические классы, курсы психолого-педагогического сопровождения и др.);
- Организовывать встречи со студентами педагогических ВУЗов, на базе учреждений, у которых имеются вакансии;
- Организовать проведение студенческих практик на базе общеобразовательных учреждений района, исходя из поданных на начало учебного года заявок,
- Проводить специальные PR-мероприятия с учётом всего комплекса коммуникативных технологий, направленные на демонстрацию достижений сельских учителей,
- 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 (Срок: постоянно);
- Организовать целенаправленную работу с выпускниками школ района, обучающимися в педагогических ВУЗах/ССУЗах по заключению соглашений с учебными заведениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника(Срок: постоянно);

- Для устранения кадровых потребностей необходимо разработать дорожную карту развития кадрового потенциала педагогических работников, учитывающую профессиональные стандарты (Срок до 01.09.2021);

- Разработать и внедрить систему мотивации педагогических работников с целью профилактики текучести кадров и совершенствования педагогической деятельности (Срок: постоянно);

- 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 консультативной и практической помощи в подготовке педагогов к аттестации (постоянно).

- Для профилактики текучести кадров необходимо выявление причин увольнения каждого работника и статистический учет причин и количества увольнений в месяц. Необходим анализ показателей текучести по причинам увольнения и по периоду работы в 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 должны распространяться и на молодых педагогов. Так как им необходима адаптация к работе в ОО, требуется налаживание коммуникации с коллегами. В задачи руководства образовательной организации необходимо включить адаптационную работу. Она охватывает мероприятия: закрепление педагога-наставника за молодым педагогом, анкетирование (выявление затруднений в работе), выделение свободного методического дня.

- При планировании потребности образовательной организации в кадрах рекомендуется осуществить следующие мероприятия:

- провести анализ наличия необходимых ОО кадров;

- определить качественную потребность в кадрах (выявление профессионально – квалификационных требований и анализ способностей педагогических работников, необходимых для выполнения образовательной деятельности);

- определить количественную потребность в кадрах (прогноз общей потребности в кадрах, оценка движения кадров).

- Для привлечения, отбора и оценки необходимых образовательной организации кадров целесообразно оптимизировать соотношение внутреннего (перемещения внутри ОО) и внешнего (прием новых педагогов) привлечения кадров.

- Для организации работ по руководству кадрами рекомендуется: – определить содержание работ по каждому виду профессиональной деятельности;

- стремиться к созданию более благоприятных условий труда;

- определить принципы и разработать четкую систему оплаты труда (стимулирующие выплаты – эффективный контракт);

- проводить оперативный контроль за работой педагогических кадров;
- осуществлять краткосрочное планирование профессионально квалификационного развития педагогических кадров.

- В целях повышения квалификации педагогических кадров рекомендуется осуществлять:

- планирование мер по обеспечению уровня квалификации педагогических работников, соответствующего их личным возможностям и профессиональной необходимости;

- выбор формы обучения педагогических работников при повышении квалификации;

- планирование карьеры и других форм развития и реализации способностей педагогических работников.

6. В случае, если в образовательной организации имеется дефицит численности педагогических работников, необходимых для осуществления принятой стратегии развития образовательной организации, то рекомендуется решить вопросы, связанные с повышением привлекательности профессиональной деятельности (за счет повышения заработной платы, организации системы профессиональной подготовки и т.д.).

Изучить положительный опыт МБОУ «Алексеевская СОШ», МБОУ «Бехтеевская СОШ», ОГБОУ «Мелиховская СОШ», МБОУ «Новослободская СОШ», МБОУ «Афанасовская СОШ» по привлечению в общеобразовательные учреждения молодых педагогов по заключению соглашений с учебными заведениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника, по организации педагогических классов для обучающихся, склонных к педагогической деятельности. Распространить опыт наставников этих школ по работе с молодыми педагогами в период адаптации по оказанию методической, информационной, практической помощи.

05 марта 2022 года

**Заместитель директора –
начальник отдела развития
образования МКУ «РЦ управления
образования Корочанского района»**



Литвинова В.А.