

Рассмотрено на совещании с руководителями
образовательных организаций
Турковского муниципального района
Протокол №4 от 28 июля 2022 года

Аналитическая справка

по итогам мониторинга выявления кадровых потребностей в образовательных организациях Турковского муниципального района

Мониторинг выявления кадровых потребностей в образовательных организациях района проводился в период с 18 мая по 25 мая 2022 года на основании представленной образовательными организациями информации, данных мониторинговых систем, информации, размещенной на сайте организаций.

Цель мониторинга:

- изучение запросов образовательных организаций потребности в педагогических кадрах;
- организация работы по поддержке молодых педагогов, реализации программ наставничества педагогических кадров;

Кадровый состав педагогов в 2021-2022 учебном году:

Всего педагогических и руководящих работников: 213 человек.

Учителей в общеобразовательных организациях: 148 человек;

Педагогов ДООУ: 34 человека;

Педагогов дополнительного образования: 11 человек.

Руководящих кадров: 20 человек.

Высшее педагогическое образование имеют 92 % педагогов.

Кадровый состав по возрасту:

До 28 лет	От 28 до 35 лет	Старше 35 лет
6 педагогов - 3%	16 педагогов – 8,2 %	171 педагог-88%

Кадровый состав по стажу работы:

До 3 лет	3-5 лет	5-10 лет	10-20 лет	Более 20 лет
3 -1,5 %	6- 3%	21- 11%	58- 23,5%	125-61%

Кадровый состав по кв. категории:

Высшая	Первая	Без категории
5 – 2,5 %	136- 70,4%	52- 26,7%

По результатам проведенного мониторинга в районе по состоянию на 1 июня 2022 года имеется одна вакансия - учитель русского языка и литературы в МОУ СОШ имени С.М.Иванова р.п. Турки. С 1 сентября вакансия будет закрыта.

В сентябре 2021 года прибыли 2 молодых специалиста в МОУ СОШ с. Рязанка и МОУ СОШ с. Каменка. В данных школах организовано наставничество. Разработаны программы наставничества, молодые педагоги являются членами предметных методических объединений.

Мониторинг кадрового обеспечения позволил выявить следующую проблему: Происходит сокращение количества молодых специалистов и старение педагогических кадров (наибольшее количество учителей со стажем более 20 лет отмечается среди учителей русского языка, начальных классов);

36 % педагогов ведут уроки по 2 и более предметам (наибольший процент в МОУ ООШ с. Марьино, МОУ ООШ с.Лунино, МОУ ООШ с.Шепелевка) Отсюда наблюдается низкая активность педагогов в конкурсах педагогического мастерства, конференциях.

На основании выше изложенного **рекомендовать:**

Муниципальному учреждению «Турковский методический центр»:

- создать банк данных выпускников района, которые обучаются на педагогических специальностях в ВУЗах, привлекать студентов на педагогическую практику;
- составить прогноз перспективной потребности системы образования района в педагогических кадрах;
- проводить мероприятия, направленные на популяризацию профессии учителя;
- провести работу по привлечению педагогов для прохождения аттестации на кв. категорию

Руководителям образовательных организаций района:

- осуществлять адресную подготовку старшеклассников к поступлению на педагогические специальности. Директору МОУ СОШ имени С.М. Иванова р.п. Турки рассмотреть возможность открытия с 1 сентября 2022 года психолога – педагогического класса / группы.
- организовать целенаправленную работу с педагогическими ВУЗами/ССУЗами по заключению соглашений на организацию практик по планируемому месту трудоустройства выпускников;
- стимулировать педагогов на прохождение аттестации на кв. категории, внедрять систему мотивации через материальное стимулирование и моральное;
- включать в задачи руководителя образовательной организации адаптационную работу, проведение мероприятий по закреплению педагога-наставника за молодым педагогом, по выявлению затруднений в работе.

При планировании потребности образовательной организации в кадрах рекомендуется осуществлять следующие мероприятия:

- провести анализ наличия необходимых 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, выбора и оценки необходимых образовательной организации кадров, целесообразно оптимизировать соотношение внутреннего (перемещение внутри ОО) и внешнего (прием новых кадров) привлечения кадров;

В целях повышения квалификации педагогических кадров рекомендуется осуществлять:

-планирование мероприятий по повышению уровня квалификации педагогических работников, соответствующего их профессиональной необходимости;

-выбор формы обучения педагогических работников при повышении квалификации;

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

Изучить и использовать положительный опыт МОУ СОШ имени С.М. Иванова р.п. Турки по организации работы с кадрами, по заключению соглашений о сотрудничестве, на организацию студенческих практик с учебными заведениями.

Распространить опыт наставников МОУ СОШ имени С.М. Иванова р.п. Турки, МОУ СОШ с. Рязанка по работе с молодыми педагогами по оказанию практической помощи.