

Рассмотрено на заседании
рабочей группы
10 марта 2022 года

**Аналитическая справка
по выявлению кадровых потребностей в образовательных
учреждениях Аркадакского муниципального района**

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

Цель мониторингового исследования:

- изучение запросов образовательных организаций по потребности в педагогических кадрах.

В Аркадакском муниципальном районе функционируют 14 общеобразовательных школ: 12 средних, 2 основных.

В 2022 – 2023 учебном году из-за малой наполняемости в начальном звене предполагается объединение классов – комплектов в сельских общеобразовательных учреждениях.

Обучение и воспитание учащихся в 2022 – 2023 учебном году будут осуществлять 287 педагогических работников. Высшее образование имеют 96,5 % педагогов.

Кадровый состав общеобразовательных учреждений по возрасту:

До 25 лет	25 до 35 лет	Старше 35 лет
11 педагогов – 3,8%	35 педагогов – 12,2%	241 педагог – 84%

В 2022 – 2023 учебном году в школах района 57 (19,9%) педагогических работников пенсионного возраста.

Кадровый состав общеобразовательных учреждений по стажу:

До 3 лет	3 – 5 лет	5 – 10 лет	10 – 20 лет	Более 20 лет
22 – 7,7%	11 – 3,8%	24 – 8,4%	52 – 18,1%	178 – 62%

Кадровый состав общеобразовательных учреждений по категорийности:

Высшая	Первая	Без категории
14 – 4,9%	106 – 36,9%	167 – 58,2%

По результатам проведенного мониторинга в районе имеется 8 вакансий:

- учитель начальных классов – 4;
- учитель английского языка – 2;
- учитель химии – 1;
- дефектолог – 1.

На 01 сентября 2021 года в учреждения образования района прибыли 2 молодых специалиста – выпускники Балашовского института (филиала СГУ имени Н.Г. Чернышевского). Закрепились по месту распределения 2 выпускника.

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 объединений, в конкурсах профессионального мастерства.

Организовано проведение студенческих практик на базе общеобразовательных учреждений района.

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. Наибольшее количество учителей со стажем больше 20 лет отмечается среди учителей начальных классов, математики и русского языка.

Недостаточно активно в районе идет процесс аттестации педагогических кадров. Из общей численности педагогов общеобразовательных организаций только 42% имеют высшую и первую квалификационные категории.

Одной из причин нежелания повышать свою квалификацию является низкая мотивация педагогов, а также недостаточная работа администрации школ.

На основании вышеизложенного рекомендовать

Заведующему методическим кабинетом 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 заявку на целевую подготовку от муниципального образования.

- Заключить договоры с Вузами на обучение по целевым направлениям

Руководителям общеобразовательных организаций:

- 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,

- 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,

- 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;

- стимулировать педагогов на прохождение аттестации на квалификационные категории, что подразумевает проведение целенаправленной работы по стимулированию к прохождению аттестации, оказание консультативной и практической помощи в подготовке педагогов к аттестации;

- 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;

- 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.

Изучить положительный опыт МБОУ – СОШ № 1 г. Аркадака, МБОУ – СОШ № 2 города Аркадака, МБОУ – СОШ № 3 г. Аркадака, МБОУ – СОШ с. Малиновка, МБОУ – СОШ с. Новосельское по привлечению в общеобразовательные организации молодых педагогов по заключению соглашений с учебными заведениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника. Распространить опыт наставников этих школ по работе с молодыми педагогами в период адаптации по оказанию методической, информационной, практической помощи.

Председатель



Андриянова В.Г

Секретарь



Жильцова С.Н.