

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

Мониторинг выявления кадровых потребностей проводился с 01 марта по 31 марта 2021 года на основании представленной общеобразовательными учреждениями информации.

Цель мониторингового исследования:

- изучение запросов образовательных учреждений по потребности в педагогических кадрах.

В Ванинском муниципальном районе функционируют 13 общеобразовательных школ: 11 средних, 1 основная, 1 вечерняя.

Обучение и воспитание учащихся в 2021 - 2022 учебном году осуществляют 302 педагогических работников. Высшее образование имеют 278 педагога или 98 %. Высшую квалификационную категорию имеют – 86 педагогов, 1 категорию – 48, СЗД - 115

Кадровый состав общеобразовательных учреждений по возрасту:

моложе 25 лет	25-29 лет	30-34 года	35-39 лет	40-44 года	45-49 лет	50-54 года	55-59 лет	60-64 года	65 и более лет
13	25	28	36	36	31	26	27	15	40

По результатам комплектования на будущий учебный год в районе имеется 41 вакансия.

На 01 сентября 2020 года в учреждения образования района прибыли 3 молодых специалиста.

С целью адаптации молодого учителя в профессиональном пространстве управлением образования обеспечен контроль за процедурой организации 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 педагогических ВУЗов и колледжей.

В целях закрепления в профессии реализуются меры поддержки: выплата повышающего коэффициента в размере 35 % ставки заработной платы в течение первых 3-х лет работы, «подъемные» молодым специалистам в размере 8 должностных окладов, льготы по коммунальным платежам, иные доплаты к заработной плате.

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.

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.
- Заключение договоров 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 и колледжей 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 следовать мероприятиям дорожной карты Комплекса мер по развитию кадрового потенциала педагогических работников (Срок: постоянно);

- 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.

