

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
ТОТЕМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ПРИКАЗ**

от 28 июня 2022 года

№ 240

г. Тотьма

О результатах мониторинга по  
выявлению кадровых потребностей

С 01 по 25 июня 2022 года во исполнение приказа Департамента образования Вологодской области от 11.06.2021 № 1207 «Об утверждении программы мониторинга реализации региональных механизмов управления качеством образования в Вологодской области», приказа начальника Управления образования администрации Тотемского муниципального района от 14.06.2021 № 354 «Об утверждении положения «О мониторинге муниципальной системы образования в Тотемском муниципальном районе» и в соответствии с приказом начальника Управления образования администрации района от 28.05.2022 №192 проводился мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных учреждениях района. По состоянию на 01.07.2022 в 5 общеобразовательных учреждениях заявлено 16 вакансий (математика, русский и иностранный языки, географии, начальных классов). В основном это школы города, МБОУ «Вожбальская ООШ» и МБОУ «Великодворская ООШ». Руководители учреждений ведут систематическую работу по привлечению в школы выпускников Тотемского политехнического колледжа, что позволит значительно сократить количество вакантных должностей к 1 сентября 2022 года. По состоянию на 01.09.2022 в двух детских садах будут нужны воспитатели, в одном – музыкальный руководитель.

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.

На основании выше изложенного

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить аналитическую справку по выявлению кадровых потребностей в образовательных учреждениях, подведомственных управлению образования администрации района.
2. Главному специалисту Управления образования администрации района Романовской Н.В. в срок до 01.10.2022:
  - создать банк данных выпускников района, которые обучаются на педагогических специальностях в ВУЗах и профессиональных организациях, и активно привлекать студентов на педагогическую практику;

- продолжить осуществление мониторинга прогнозной потребности в кадрах на муниципальном уровне;
  - продолжить работу по заключению договоров на целевое обучение.
3. 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.);
  - 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;
  - разработать и внедрить систему мотивации педагогических работников с целью профилактики текучести кадров и совершенствования педагогической деятельности. При этом следует использовать как материальное стимулирование, так и моральное;
  - 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;
  - для профилактики текучести кадров провести мониторинг выявления причин увольнения каждого работника;
  - включить в план работы учреждения решение задач по адаптации молодых педагогов к работе в учреждении: 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 образовательному учреждению 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);
    - проводить оперативный контроль за работой 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.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник Управления образования

администрации района



В.С. Горчагова