

Утверждаю
Начальник Управления образования
администрации района
Горча В.С. Горчагова

**Аналитическая справка
по выявлению кадровых потребностей
в образовательных учреждениях, подведомственных Управлению
образования Тотемского муниципального района, за 2021-2022 учебный год.**

Одним из важнейших условий эффективности работы муниципальной системы образования является обеспеченность образовательных учреждений педагогическими кадрами. Особенности развития муниципальной системы образования в условиях оптимизации сети образовательных учреждений предъявляют более высокие требования к уровню квалификации руководителей и педагогов, к кадровой политике в целом.

Мониторинг выявления кадровых потребностей проводился с 01 по 25 июня 2022 года на основании представленной образовательными учреждениями информации.

Цель мониторингового исследования:

- изучение запросов образовательных учреждений по потребности в педагогических кадрах.

В Тотемском муниципальном районе в 2021-2022 учебном году функционировало 21 образовательное учреждение: 13 школ (4 – средних, 9 – основных, 1 – начальная школа-детский сад), 6 детских садов и 2 учреждения дополнительного образования.

В начале 2021/22 учебного года в общеобразовательных учреждениях приступили к работе 219 педагогов (без совместителей), ведущих преподавание в школах. Высшее образование имеют 79% педагогов, что на 1% ниже уровня прошлого года. В МБОУ «Великодворская ООШ» 100% педагогов имеют высшее образование, также высокий процент педагогов с высшим образованием в МБОУ «Тотемская СОШ №1» (89%), МБОУ «Тотемская СОШ №2» (88%), МБОУ «Калининская ООШ» (89%), МБОУ «Мосеевская ООШ» (86%). Среди них старше 55 лет – 44 человека, что составляет 20%. За последние годы наметилась тенденция увеличения показателя на 2%. Высшее образование имеют 79% педагогов; среднее специальное (педагогическое) – 21%.

В 2021 – 2022 учебном году высшую и первую квалификационные категории имеют 83% педагогов, что ниже уровня прошлого года на 2%. В МБОУ «Тотемская СОШ №2» 90% педагогов имеют высшую и первую квалификационные категории, в МБОУ «Тотемская СОШ №1» - 81%. В сельских школах также работают высококвалифицированные педагоги: в МБОУ «Великодворская ООШ» и МБОУ «Вожбальская ООШ» высшую и первую квалификационные категории имеют 100% педагогов, МБОУ «Погореловская ООШ» - 92%, МБОУ «Никольская ООШ им. Н.М. Рубцова» - 91%, МБОУ «Калининская ООШ» - 89%, МБОУ «Мосеевская ООШ» - 86%, МБОУ «Верхнетолшменская ООШ» - 83% педагогов.

В школах района работало 18% молодых педагогов в возрасте до 35 лет, педагогов возраста 35-55 лет – 64%, пенсионного возраста - 18%, что остается на уровне прошлого года. Выше средне районного показателя процент педагогов пенсионного возраста в МБОУ «Калининская ООШ» (66%), МБОУ «Великодворская ООШ» (56%), МБОУ «Мосеевская ООШ» (28%), МБОУ «Верхнетолшменская ООШ» (83%), МБОУ «Вожбальская ООШ» (25%). К 1 сентября 2022 года идет обновление педагогических кадров и процент педагогов пенсионного возраста уменьшится. Ожидается приток молодых специалистов до 35 лет в МБОУ «Тотемская СОШ №2», МБОУ «Тотемская

СОШ №3», МБОУ «Советская ООШ», МБОУ «Погореловская ООШ», МБОУ «Юбилейная СОШ».

83% учителей имеют стаж работы более 10 лет. Более 20 лет стаж работы у 63% педагогов (на уровне прошлого года). Молодые учителя со стажем работы до 5 лет составляют 8 %, что выше уровня прошлого года на 1%.

На основании выше изложенного можно сделать вывод, что в общеобразовательных учреждениях работают высококвалифицированные кадры. Но еще есть возможность у педагогических работников для роста квалификации: у 21% педагогов - получение высшего образования и у 17 % педагогов – аттестация на высшую и первую квалификационные категории.

В дошкольных образовательных учреждениях и дошкольных группах общеобразовательных учреждений работает 132 педагога, что ниже уровня прошлого года на 8%. Высшее образование имеют 42% процентов дошкольных работников (выше уровня прошлого года на 1%). Данный показатель выше средне районного во всех детских садах. 83% (5 из 6) заведующих ДОУ имеют высшее профессиональное образование. В дошкольных образовательных учреждениях работают совместители: музыкальные работники, педагоги-психологи, инструктора по физической культуре, учителя-логопеды.

С высшей и первой квалификационной категорией работают 78% педагогов. В МБДОУ «Тотемский детский сад №1 «Росинка» и в МБОУ «Начальная школа детский сад поселка Текстильщики» все педагоги имеют высшую и первую квалификационные категории. Выше средне районного показателя процент аттестованных в МБДОУ «Тотемский детский сад №9 «Сказка» (95%) и в МБДОУ «Тотемский детский сад №7 «Солнышко» (93%). В дошкольных образовательных учреждениях работает 11% педагогов со стажем работы до 5 лет, что выше прошлогоднего показателя на 1%. Молодые специалисты работают в детских садах города и в МБДОУ «Юбилейный детский сад №19 «Журавушка». Более 20 лет стаж работы у 43% работников ДОУ. В дошкольных образовательных учреждениях района трудятся 23% педагогов до 35 лет и 11% старше 55 лет (увеличение на 1%).

В учреждениях дополнительного образования работают 20 педагогов (без совместителей), 80% из которых составляют женщины. Пенсионного возраста – 10 %, ниже уровня прошлого года на 1%. Высшее образование имеют 85 % педагогов (79 в прошлом году), среднее-специальное – 15%. 40 % педагогов имеют стаж работы более 20 лет (37% в прошлом году).

Ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами Минобрнауки награждены 54 педагога, что составляет 15% от общего количества педагогических работников; Губернатора и Законодательного Собрания области – 7%, Департамента образования области – 14%, Главы района – 76% педагогов.

За последние годы в силу различных причин (недостаточная социальная защищенность, невысокий уровень заработной платы у начинающих педагогов, отсутствие возможности обеспечения жильем, отмена государственного распределения выпускников образовательных учреждений, снижение престижа профессии) количество выпускников высших учебных заведений педагогической направленности, прибывших на работу в образовательные учреждения района, уменьшается. В этом году в школы города прибыли 2 учителя с высшим профессиональным образованием и 2 два учителя со средним профессиональным образованием. Также в МБОУ ДО «Тотемский ЦДО» три вакансии закрыты молодыми специалистами. В 2021 - 2022 году 1 молодой педагог получил федеральную выплату в размере 20 тысяч рублей (третий год работы). Организовано проведение студенческих практик на базе общеобразовательных учреждениях района.

В условиях оптимизации сети системы образования количество вакансий в образовательных учреждениях района продолжает расти. В течение учебного года

вакантные часы распределялись между имеющимися педагогами и на 01.09.2021 все вакансии были закрыты. Но на 01.07.2022 в 5 общеобразовательных учреждениях заявлено 16 вакансий (математика, русский и иностранный языки, географии, начальных классов). Такое большое количество вакансий появилось в связи с выходом на пенсию стажистов, уходом педагогов в отпуск по уходу за ребенком и переездом учителей. А также дополнительно открылись классы по адаптированной программе. С целью заполнения вакансий в районе разработан и утвержден Комплексный план мероприятий по подготовке и закреплению педагогических кадров на территории Тотемского муниципального района на период до 2024 года. Составлен прогноз перспективной потребности системы общего образования в педагогических кадрах до 2024 года. Своевременно обновляется база вакансий. В 2022 году пять образовательных учреждений участвовали в программе «Земский учитель» с 12 вакансиями. Результатом участия стал приезд в две школы города трех учителей (начальные классы - 2 и русский язык и литература). Руководители учреждений вели 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.

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

В 2022 году договоры на целевое обучение заключались в 2 выпускниками школ, но при поступлении они не были предоставлены.

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 математики. 8% педагогов аттестованы на соответствие занимаемой должности и 10% не аттестованы. Одной из причин нежелания повышать свою квалификацию является низкая мотивация педагогов, а также недостаточная работа администрации школ. Также отсутствует мотивация у выпускников школ на получение высшего педагогического образования.

В сложившихся условиях в образовании проводится работа, направленная на решение назревших кадровых проблем:

- руководители образовательных учреждений прилагают все усилия по обеспечению своих учреждений педагогическими кадрами (делают заявки на специалистов в высшие и средние учебные заведения, выезжают в ВУЗы и СУЗы для беседы с выпускниками).

- организована и ведется работа по целевой подготовке специалистов в ВГПУ и ЧГУ. Но совокупность нерешенных проблем и факторов не позволяет качественно решить вопрос кадрового обеспечения учреждений образования района.

На основании вышеизложенного рекомендовать:

В Управлении образования администрации района 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 и уровне образовательной организации для получения

достоверной информации о кадровом составе и определения путей решения возникающих проблем; продолжить работу по заключению договоров на целевое обучение.

Руководителям образовательных учреждений:

- Осуществлять адресную подготовку старшекласников 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;
- Разработать и внедрить систему мотивации педагогических работников с целью профилактики текучести кадров и совершенствования педагогической деятельности ;
- 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 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 учреждении, требуется налаживание коммуникации с коллегами. В задачи руководства образовательным учреждением 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 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.

Главный специалист Управления образования
администрации района



Н.В. Романовская