

**Аналитическая справка
по результатам мониторинга по выявлению
кадровых потребностей в общеобразовательных организациях
муниципального образования Новокубанский район**

Мониторинг по выявлению кадровых потребностей в общеобразовательных организациях муниципального образования Новокубанский район проводился на основании представленных данных общеобразовательными организациями муниципального образования Новокубанский район.

Сроки проведения мониторинга – с 17.01. по 15.02.2022 года.

Цель мониторинга: выявление количественных и качественных кадровых дефицитов в общеобразовательных организациях муниципального образования Новокубанский район.

В ходе мониторинга были учтены данные 31 общеобразовательной организации МО Новокубанский район. Учитывалась потребность ОО в учителях-предметниках, педагогических работниках других категорий, проведен мониторинг кадрового состава ОО по возрасту, педагогическому стажу, категоричности, квалификации.

Анализ кадровых потребностей по состоянию на 01.01.2022 г. выявил:

Общая потребность в педагогических работниках составляет – 743 чел, из них 673 – учителей, 70 – педагогических работников других категорий.

Общее количество педагогических работников ОО – 704 чел., из них 638 – учителей, 66 – педагогических работников других категорий (педагоги-психологи, соц.педагоги и т.д). Что составляет 94,8 % от общей потребности в пед.работниках ОО.

Количество вакансий – 39 чел., из них 35 – учителей, 4 – педагогических работников других категорий. Что составляет 5,2 % от общей потребности в пед.работниках ОО.

Нехватка педагогов выявлена в 20 общеобразовательных организациях из 31 ОО:

Наибольшее количество педагогов требуется в МОАУСОШ №4 – 4 чел.

По 3 чел. – в МОБУГ №2, МОАУСОШ №5, МОАУСОШ №17, МОБУООШ №30.

По 2 чел. – в МОБУСОШ №3, МОБУСОШ №6, МОАУС ОШ №8, МОБУСОШ №9, МОБУСОШ №10, МОБУООШ №12, МОБУСОШ №15, МОАУООШ №23.

По 1 чел. – МОБУСОШ №7, МОБУСОШ №13, МОБУСОШ №16, МОБУСОШ №18, МОБУООШ №27, МОБУООШ №28, МОБУООШ №31.

Востребованы:

- учителя русского языка и литературы - 6 чел.;
- учителя математики – 5 чел.;
- учителя иностранного языка – 5 чел.;
- учителя химии – 4 чел.;
- учителя физики – 3 чел.;
- учителя музыки – 3 чел.;
- учителя информатики – 2 чел.;
- учителя технологии – 2 чел.;
- учителя ИЗО – 2 чел.;
- учителя начальных классов – 2 чел.;
- учителя истории – 1 чел.;
- педагоги доп.образования – 2 чел.;
- педагоги-психологи – 1 чел.;
- педагоги-организаторы – 1 чел.

Качественный анализ кадрового состава всех ОО (704 пед.работников) показал, что высшее профессиональное образование имеют 649 педагогов, среднее профессиональное образование – 44 педагога, являются студентами АГПУ – 11 человек. Профессиональную подготовку по образовательным программам

педагогической направленности прошли 108 педагогов. Из них около 40% педагогов (43 чел.) не имели педагогическое образование, что составило 6,1% от общего количества педагогических работников. У остальных оно было, но не по профилю преподаваемого предмета – 65 чел., соответственно 9,2% от общего количества педагогических работников. 25 педагогов планируют пройти профессиональную подготовку по образовательным программам педагогической направленности в течение 2022 года. Из них около 6 педагогов не имеют педагогическое образование, что составляет 0,85% от общего количества педагогических работников. У остальных 19 чел. оно есть, но не по профилю преподаваемого предмета.

Таким образом, педагогическое образование имеют 698 педагогов, что составляет 99,15%. Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета – 96,4 %. В образовательных организациях муниципального образования Новокубанский район высокая доля укомплектованности педагогическими кадрами, имеющими профессиональное образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины.

Высшую категорию имеют 181 педагогов, первую категорию – 139 педагогов. Наибольшее количество педагогов имеют соответствие – 209 педагогов. 175 человек – без категории. Из них – 73 человека, имеющих педагогический стаж менее 5 лет. Принято во внимание, что большая часть из оставшихся на данный момент готовится к аттестации на первую категорию.

Анализ кадрового состава по возрасту показал, что 25,7 % от общего количества педагогов составляют молодые педагоги в возрасте до 35 лет (181 чел.), педагоги среднего возраста составляют 53,1% (374 чел.), педагоги пред пенсионного и пенсионного возрастов – 21,2% (149 чел.).

Кадровый дефицит вызван сочетанием разнообразных процессов, среди которых – общее старение педагогических кадров, обуславливающее их объективное выбытие. Пятая часть педагогов пред пенсионного и пенсионного возраста, а доля молодых кадров, хотя и несколько выше доли педагогов пенсионного возраста, в последние годы не увеличивается.

Выводы:

1. Кадровый дефицит учителей на 01.01.2022 г составил 5,2% от общего количества педагогических ставок.

2. Наиболее дефицитными учительскими кадрами являются учителя русского языка и литературы, математики, иностранного языка. Поскольку математика и русский язык являются обязательными для сдачи экзаменов, этот дефицит может сказаться на результатах итоговой государственной аттестации.

3. Педагогическое образование имеют 698 педагогов, что составляет 99,15% от общего количества педагогических работников ОО. Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета – 96,4 %

3. Доля молодых учителей (до 35 лет) в муниципальной системе образования в последние несколько лет относительно стабильна (25,7%) и чуть выше доли учителей пенсионного возраста (21,2%). Доля учителей со стажем до 5 лет составляет 10,4% и тоже стабильна. В федеральном проекте «Учитель будущего» национального проекта «Образование» особое внимание уделяется работе с молодыми педагогами, поскольку именно они рассматриваются в качестве наиболее перспективных кадров. Меры поддержки молодых педагогов заключается в организации наставничества над педагогами, над педагогами, стаж которых не превышает 3-х лет. В первый год работы наставник, назначаемый в школе, вместе с молодым специалистом решают задачу введения в профессию: адаптация в коллективе, включение в образовательный процесс, налаживание контакта с обучающимися, освоение в практической деятельности основных приемов методики преподавания.

На основе анализа были сформулированы **адресные рекомендации:**

Специалистам МБУ «ЦРО»:

- для устранения кадровых потребностей ОО необходимо разработать дорожную карту развития кадрового потенциала педагогических работников, учитывающую профессиональные стандарты;
- продолжить формировать условия для поддержки педагогических работников пред пенсионного и пенсионного возраста, в том числе за счет включения в наставническую деятельность в рамках РМО для взаимообогащающего взаимодействия с молодыми специалистами;
- провести комплексный анализ работы по наставничеству с целью своевременного выявления возможных причин оттока молодых педагогов;
- продолжить формировать условия для Целевой модели наставничества на муниципальном уровне по модели «Учитель – учитель»;
- организовать РМО учителей-наставников для взаимоподдержки и сотрудничества;
- повышать престиж педагогической профессии, в том числе через включение в конкурсное движение;
- разработать механизмы привлечения молодых педагогов, в том числе за счет возможности заключения договоров о целевом обучении с выпускниками общеобразовательных учреждений;
- продолжить формировать условия для проведения профориентационной работы с учащимися общеобразовательных учреждений через взаимодействие учреждений среднего, высшего профессионального образования;
- усилить работу над своевременным выявлением кадровых дефицитов в ОО.

Руководителям ОО №2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 23, 27, 28, 30, 31 продолжить работу по устранению кадрового дефицита путем размещения информации о вакансии на сайте ОО, формирования запроса в Центр занятости населения Новокубанского района, направление писем в ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет» с целью привлечения к работе студентов.

Так же можно рассмотреть привлечение совместителей, которое отчасти компенсирует дефицит специалистов. Поскольку возможности сотрудников, работающих в нескольких организациях одновременно, существенно ниже, чем у штатных сотрудников. Специалисты, работающие по внешнему совместительству, далеко не всегда могут обеспечить полноценный образовательный процесс. Их возможности, например, в индивидуальном сопровождении детей ограничены физическими и временными рамками. С другой стороны этот вариант предпочтительнее привлечения педагогов, не имеющих образования, соответствующего профилю преподаваемого учебного предмета.

Всем руководителям ОО:

- проводить профориентационную работу с учащимися старших классов на педагогические профессии, в том числе с привлечением учреждений среднего, высшего профессионального образования;
- рассмотреть возможности заключения договоров о целевом обучении в ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет» с выпускниками общеобразовательных учреждений;
- создать условия для включения педагогических работников пред пенсионного и пенсионного возраста в наставническую деятельность для взаимообогащающего взаимодействия с молодыми специалистами;
- создать условия для участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства;

- создать условия для профессиональной переподготовки перспективных учителей (возраст, готовность, желание преподавать предмет, по которому не имеют необходимой квалификации);
- ежегодно подавать обновленные актуальные сведения о педагогических работниках ОО, содержащие данные о стаже, образовании, прохождении курсов ПК и профессиональной подготовки и т.п. («База педагогических работников ОО») до 30 сентября в МБУ «ЦРО»;
- при планировании потребности общеобразовательной 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 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;
- разработать и внедрять систему мотивации педагогических работников с целью профилактики текучести кадров и совершенствования педагогической деятельности.

Таблицы мониторинга в приложении.

Специалист МБУ «ЦРО»



М.В.Калиновская