

## Аналитическая справка по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Очерского городского округа

Мониторинг выявления кадровых потребностей проводился в период с 01 февраля по 28 февраля 2023 года на основании представленной общеобразовательными организациями информации.

Цель мониторингового исследования:

- изучение запросов образовательных организаций по потребности в педагогических кадрах.

В системе образования Очерского городского округа в 2022-2023 учебном году трудовую деятельность осуществляли 607 человек, из них педагогических работников – 391 человек:

- педагогов общего образования – 239;
- педагогов дошкольного образования – 115;
- педагогов дополнительного образования – 37.

Педагогов, имеющих высшее образование – 213, среднее профессиональное образование - 178.

Из общей численности педагогических работников стаж педагогической работы имеют:

от 0 до 5 лет	от 6 до 15 лет	от 16 до 25 лет	от 26 лет и более
74 (19%)	98 (25 %)	73 (18,7%)	146 (37,3%)

Кадровый состав по возрасту:

Возраст педагогов	2020-2021 учебный год	2021-2022 учебный год	2022-2023 учебный год
до 35 лет	74 -19,2%	68 – 17,4 %	67– 17,1 %
от 35 лет и свыше	224 – 58,3%	234 – 60 %	244 – 62,5 %
от 56 лет	86 – 22%	88 – 22,5 %	80 – 20,4 %

Кадровый состав по категорийности:

Высшая кв/к	Первая кв/к	Без категории
82(21%)	108 (27,6 %)	55 (16,7%)

По результатам мониторинга в образовательных организациях округа имеется 18 свободных вакансий.

На начало 2022-2023 учебного года в систему образования влилось 8 молодых специалиста (2020 - 2021 – 4; 2021 - 2022 - 6), а также 1 учитель – победитель конкурсного отбора, переехавшие в Очерский городской округ по

краевому проекту «Земский учитель», что положительно повлияло на обновление кадрового состава на 2,3%.

В округе ведется работа по привлечению педагогических кадров в систему образования: в ноябре 2022 года была подана заявка на 18 свободных вакансий, имеющихся в образовательных организациях, продолжается работа по заключению договоров по целевому обучению выпускников школ, заключение Соглашений с учебными заведениями Пермского края. На протяжении нескольких лет подряд МБОУ «Спешковская ООШ» является участником Краевой онлайн-школы, благодаря данному проекту школа привлекает 3 педагогов по учебным предметам: история, английский язык, информатика, таким образом решая кадровый вопрос.

С целью адаптации молодых педагогов в профессиональном пространстве управления образования обеспечивает контроль организации наставничества в общеобразовательных организациях округа. Сегодня, в 7 организациях из 9 разработаны положения о наставничестве на основании Приказа управления образования от 05.07.23 №89, определены наставники для начинающих педагогов, имеющих педагогический опыт до 3 лет, сформированы и реализуются планы работы с молодыми педагогами в течение учебного года.

Начинающие педагоги участвуют в работе окружных и школьных методических объединениях, в конкурсах профессионального мастерства. С сентября 2022 года была запущена «Школа молодого педагога» для начинающих педагогических работников под руководством опытного педагога-наставника, учителя английского языка МБОУ «ОСОШ №1».

Помимо этого, в течение года было организовано проведение студенческих практик на базе общеобразовательных организаций округа, 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 округа, материальная незащищенность учителей-пенсионеров.

Постепенно увеличивается рост числа педагогов, аттестованных на соответствие занимаемой должности. Одной из причин нежелания повышать свою квалификацию является низкая мотивация педагогов пенсионного возраста, а также недостаточная работа администрации школ. В число педагогов, не имеющих квалификационной категории, попадают учителя со стажем работы до 5 лет.

На основании вышеизложенного рекомендовать:

## **Руководителям образовательных организаций:**

- осуществлять адресную подготовку старшеклассников к поступлению на педагогические специальности, которая должна начинаться в период обучения в школе (педагогические классы и др.);
- организовывать встречи со студентами педагогических ВУЗов, на базе учреждений, у которых имеются вакансии;
- организовать проведение студенческих практик на базе общеобразовательных организаций округа, исходя из поданных на начало учебного года заявок;
- проводить специальные PR-мероприятия с учётом всего комплекса коммуникативных технологий, направленные на демонстрацию достижений учителей школы;
- 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 округа, обучающимися в педагогических ВУЗах/СУЗах по заключению соглашений с учебными заведениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника (срок: постоянно);
- разработать и внедрять систему мотивации педагогических работников с целью профилактики текучести кадров и совершенствования педагогической деятельности (срок: постоянно);
- стимулировать педагогов на получение высшего образования и прохождения 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);
- профилактика кадровых рисков должна 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: закрепление педагога-наставника за молодым педагогом, анкетирование (выявление затруднений в работе), выделение свободного методического дня;
- 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;
- Изучить положительный опыт МБОУ «ОСОШ №1» и МБОУ «ОСОШ №3» по привлечению в общеобразовательные организации

молодых педагогов по заключению соглашений с учебными заведениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника, по работе с выпускниками, склонных к педагогической деятельности. Распространить опыт наставников этих школ по работе с молодыми педагогами в период адаптации по оказанию методической, информационной, практической помощи;

- рассмотреть положительный опыт МБОУ «Спешковская ООШ» по привлечению педагогических работников через Краевую онлайн-школу».

Специалист управления образования



Е.И. Политова