

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
ПО ИТОГАМ МОНИТОРИНГА КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ Г. КАНСКА И СОЗДАНИЮ
КАДРОВЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

В соответствии с планом УО администрации г. Канска проводится мониторинг кадровых потребностей, создания кадровых условий в образовательных организациях г.Канска .

Объект мониторинга: кадровое обеспечение образовательных организаций муниципалитета.

Цель мониторинга: оценить кадровое обеспечение образовательных организаций и выявить кадровые потребности.

Анализ результатов мониторинга представлен по различным показателям, в соответствии с задачами:

- обеспечение кадрами общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования и организаций дошкольного образования;
- состояние кадрового состава в разрезе квалификационных категорий, действующих курсов повышения квалификации, наличия высшего образования, наличия педагогических работников пенсионного возраста и пр.

В качестве показателей мониторинга были определены:

- доля образовательных организаций, полностью обеспеченных педагогическими кадрами;
- доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего количества педагогов;
- доля педагогов-совместителей, от общего количества педагогических работников;
- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета (профилю деятельности);
- наличие (доля) педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией;
- доля педагогов с высшим образованием;
- доля педагогов со стажем работы до 3-х лет;
- доля педагогов, имеющих действующие курсы повышения квалификации.

Кадровый состав педагогических работников общеобразовательных организаций

При проведении мониторинга использовались Статистические данные по состоянию на 01.09.2021 г., а также результаты опроса руководителей образовательных организаций.

В ходе мониторинга были учтены данные 18 общеобразовательных организаций

На 1 сентября 2021 г в общеобразовательных организациях насчитывается 18 руководителей и 56 заместителей, что составляет 7,3% от общей численности работников. Доля педагогических работников составила – 62,5% (631 человек).

В процессе мониторинга было установлено следующее:

- доля образовательных организаций, полностью обеспеченных педагогическими кадрами – 92%;
- доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего количества педагогов – 12,8%;
- доля педагогов-совместителей, от общего количества педагогических работников – 6,3%;
- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета – 96,7%;
- наличие (доля) педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией: 82,4% (соответственно 30,7% и 51,6%);
- доля педагогов с высшим образованием – 74%;
- доля педагогов со стажем работы до 3-х лет – 7,6%

– доля педагогов, имеющих действующие курсы ПК (по преподаваемому предмету) – 94,4%.

При анализе кадрового состава выявлено, что 17,6% педагогических работников, не имеют квалификационной категории.

Среди педагогов, не имеющих первой или высшей квалификационной категории, значительная часть (более 70%) тех, кто относится к возрастной группе 55+ (находятся на льготной пенсии или пенсии по возрасту) и не изъявляет желание проходить аттестацию в силу планируемого окончания трудовой деятельности. Также не имеют КК те педагоги, кто работает в ОО менее 2-х лет.

Анализ кадрового состава позволил установить, что 96,7% руководителей и педагогических работников имеют профильное образование. Все руководители и заместители руководителей прошли профессиональную переподготовку по направлению «Менеджмент в образовании». В тоже время требуется профессиональная переподготовка учителям предметникам по обновленным ФГОС НОО и ФГОС ООО.

Распределение вакансий

На 01.09.2021 г. наиболее востребованными (с учётом работающих пенсионеров) в общеобразовательных организациях являются учителя начальных классов, иностранных языков, биологии, математики, географии, физики.

В ближайшие год наибольшее количество вакансий будет в МБОУ СОШ № 3, МБОУ СОШ № 19, в связи с переездом педагогов в другие муниципалитеты.

Педагоги совмещают учебные предметы: биология - география - химия, ОБЖ – технология – изо – музыка, информатика – математика, русский язык – литература – история – общество – ОДНКНР, начальные классы - история и общество, педагог-психолог - социальный педагог.

Таким образом, в ближайшие 3 года потребность в профессиональных (педагогических) кадрах необходимых для реализации основных образовательных программ составит **36,35%**.

Анализ статистических данных на 01.09.2021 позволяет констатировать актуальную кадровую потребность в кадровом резерве во всех ОО (из-за высокой доли руководителей и педагогов пенсионного возраста); потребность в организации работы по получению высшего образования и квалификационной категории педагогами.

Отметим **положительные тенденции** в развитии кадрового потенциала:

- Высокий уровень образовательного ценза работников общеобразовательных организаций, обеспечивающих педагогический процесс. На 01.09.2021 г. высшее профессиональное образование имеют – 74% педагогических и руководящих работников;
- 96,7% руководителей и педагогических работников имеют профильное образование.

Наряду с этим следует отметить ряд признаков складывающихся рисков:

- прослеживается тенденция к увеличению доли педагогических работников пенсионного возраста;
- наблюдается низкий уровень категоричности в некоторых ОО и высокая доля педагогов-совместителей.

Справку составила

Июнь, 2022

Мокшина

Мокшина Т.П., специалист по кадрам МКУ РМЦ

Адресные рекомендации

по итогам мониторинга кадровых потребностей в образовательных организациях г.Канска и созданию кадровых условий для реализации основных образовательных программ

руководителям образовательных организаций:

Для устранения кадровых потребностей необходимо разработать дорожную карту развития кадрового потенциала педагогических работников, учитывающую профессиональные стандарты;

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.

Руководителю 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, присутствует неуверенность в собственных силах, 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.

Целевое /возврат

Работа с высшими спо , кто был на практике