



## **Анализ мониторинга по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Сасовского муниципального района**

Во втором полугодии 2020-2021 учебного года проводился мониторинг кадровых потребностей в образовательных организациях Сасовского муниципального района. Объект мониторинга: кадровое обеспечение образовательных организаций муниципалитета до 2027 года.

**Цель мониторинга:** оценить кадровое обеспечение образовательных организаций и выявить кадровые потребности до 2027 года.

Анализ кадрового состава ОО позволил установить следующее:

– доля образовательных организаций, полностью обеспеченных педагогическими кадрами в прогнозе до 2027 года составляет 0%;

Анализ статистических данных по состоянию на 2021 год позволяет констатировать кадровую потребность в педагогах:

- учителя математики – 21 чел.;
- учителя физики – 12 чел.;
- учителя русского языка и литературы - 11 чел.;
- учителя физической культуры – 10 чел.;
- учителя химии – 9 чел.;
- учителя биологии – 9 чел.;
- учителя истории и обществознания – 9 чел.;
- учителя учителя-логопеды – 8 чел.;
- учителя иностранного языка – 7 чел.;
- педагоги-психологи – 7 чел.;
- воспитатели – 6 чел.;
- учителя начальных классов – 5 чел.;

- учителя информатики и ИКТ – 3 чел.;
- учителя географии – 3 чел.;
- учителя трудового обучения – 2 чел.;
- учителя музыки – 2 чел.;
- учителя ИЗО – 2 чел.;
- учителя ОБЖ – 2 чел.;
- социальные педагоги – 1 чел.

На основе данных, полученных в результате мониторинга, можно отметить, что наиболее востребованными для школ района будут следующие специалисты с высшим профессиональным образованием: учителя математики, физики, русского языка и литературы, физической культуры, т.к. наибольший процент по вышеперечисленным специальностям составляют педагогические работники пенсионного и предпенсионного возраста.

Также следует отметить, что значительно выросла потребность в учителях-логопедах и педагогах-психологах.

**Адресные рекомендации  
по итогам выявления кадровых потребностей  
в образовательных организациях Сасовского муниципального района**

Руководителям образовательных организаций:

1. Для устранения кадровых потребностей необходимо разработать дорожную карту развития кадрового потенциала педагогических работников, учитывающую профессиональные стандарты;
2. 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.
3. Для профилактики текучести кадров необходимо выявление причин увольнения каждого работника. Необходим анализ показателей текучести по причинам увольнения и по периоду работы в образовательной организации.

4. 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.

5. 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.