

**Анализ эффективности принятых мер, направленных на развитие кадрового потенциала в образовательных организациях
Ломоносовского муниципального района**

№ п/п	Меры/Мероприятия	Итоги															
	по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета																
1	Ежегодный мониторинг кадровой потребности	Численность вакантных должностей на 2021 год – 69 вакансий, в 2022 г. – 48 вакансий. Снижение показателя обусловлено своевременным реагированием на изменение количественного показателя кадрового состава.															
2	Ежегодный мониторинг развития кадрового потенциала	-															
3	Привлечение и сопровождение молодых педагогов	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="3" style="text-align: center;">Кол-во молодых педагогов в возрасте до 35 лет</th> </tr> <tr> <th style="text-align: left;">Образовательные организации</th> <th style="text-align: center;">2020</th> <th style="text-align: center;">2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ШКОЛЫ</td> <td style="text-align: center;">160</td> <td style="text-align: center;">171</td> </tr> <tr> <td>МДОУ</td> <td style="text-align: center;">93</td> <td style="text-align: center;">76</td> </tr> <tr> <td>ДОП</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">9</td> </tr> </tbody> </table> <p>- Кол-во молодых педагогов, устроившихся впервые: 2020 г. – 22 педагога, 2021 г. – 20 педагогов. -100% образовательных организаций реализуют систему наставничества. Разработаны положения и планы мероприятий - 100% молодых педагогов, устроившихся впервые, чествовали на Дне Учителя; -2020 год – выдано 7 целевых договоров (1 из них магистратура), 2021 год – выдано 7 целевых договоров.</p>	Кол-во молодых педагогов в возрасте до 35 лет			Образовательные организации	2020	2021	ШКОЛЫ	160	171	МДОУ	93	76	ДОП	6	9
Кол-во молодых педагогов в возрасте до 35 лет																	
Образовательные организации	2020	2021															
ШКОЛЫ	160	171															
МДОУ	93	76															
ДОП	6	9															
4	Информирование образовательных организаций о имеющихся в регионе программах профессиональной переподготовки, осуществляющих обучение на бюджетной основе	Направлены информационные письма в ОУ о программах переподготовки, реализуемых ЛГУ им Пушкина и ЛОИРО на бюджетной основе. По результатам выявленной потребности сформированы заявки на переподготовку. В 2021 году – педагога, в 2022 году – 12 человек.															
5	Участие педагогических работников в конкурсном движении	Количество участников конкурсного движения Всероссийского и регионального уровня в 2021 году составляет 60 человека, в 2020 году этот показатель составлял 99 человек. Общее количество победителей, призеров и лауреатов составляет 22 человека, в 2020 году этот показатель составлял 11 человек.															
6	Повышение квалификации педагогических работников																

По результатам анализа выявлена эффективность принимаемых мер, направленных на развитие кадрового потенциала образовательных организаций. Работа ведется планомерно. На основании результатов мониторингов и информационно-аналитической справки по итогам мониторинга выявлено, что наблюдается положительная динамика в части увеличения числа педагогов, имеющих высшую категорию, роста числа молодых педагогов, рост числа победителей, призеров и лауреатов, рост числа педагогов, повысивших квалификацию и прошедших переподготовку.

Специалистам Комитета и МКУ (Срок: постоянно):

- Осуществлять мониторинг прогнозной потребности в кадрах на муниципальном уровне и уровне образовательной организации для получения достоверной информации о кадровом составе и определения путей решения возникающих проблем;
- Заключать договоры с Вузами на обучение по целевым направлениям;
- Вести банк данных выпускников района, которые обучаются на педагогических специальностях в ВУЗах и профессиональных организациях, и активно привлекать студентов на педагогическую практику;
- Формировать и направлять в учреждения высшего профессионального образования и средне специального образования о наличии вакантных мест;
- Разработать соглашение о взаимодействии и организации сопровождения образовательных организаций в рамках внедрения целевой модели наставничества;
- Осуществлять методическое, техническое и информационное сопровождение педагогов при повышении квалификации;
- Осуществлять методическое, техническое и информационное сопровождение педагогов при участии в конкурсном движении;
- Организовывать мероприятия на муниципальном уровне, направленные на повышение уровня педагогических компетенций;
- Реализовывать системы мотивации педагогических работников.

Руководителям образовательных учреждений (Срок: постоянно):

- Осуществлять адресную подготовку старшеклассников 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 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;
- Проводить специальные PR-мероприятия с учётом всего комплекса коммуникативных технологий, направленные на демонстрацию достижений сельских учителей;
- 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;
- Скорректировать Положение о системе наставничества в соответствии методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- Рекомендовано вести учет причин и количества увольнений для своевременной профилактики текучести кадров;
- Пересмотреть систему мотивации педагогических работников с целью профилактики текучести кадров и совершенствования педагогической деятельности;
- Своевременно корректировать индивидуальные образовательные маршруты сотрудников в связи с возникающими потребностями;
- Продолжать работу по стимулированию педагогов на получение высшего образования и прохождения аттестации на квалификационные категории;

- Обеспечить участие педагогических работников в конкурсном движении;
- Обеспечить участие педагогических работников в мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровня, направленных на повышения уровня предметных и методических компетенций педагога;
- При организации повышения уровня квалификации учитывать личные возможности и профессиональную необходимость, выбор формы обучения педагогических работников при повышении квалификации;
- Предусмотреть планирование карьеры и других форм развития и реализации способностей педагогических работников.

Изучить положительный опыт МОУ «Ломоносовская школа № 3», МОУ «Новогореловская школа», МОУ «Гостилицкая школа», МДОУ № 4, МДОУ № 10 по привлечению в общеобразовательные учреждения молодых педагогов, МОУ «Ломоносовская школа № 3» по организации педагогических классов для обучающихся, склонных к педагогической деятельности по открытию педагогических классов, по заключению соглашения с учебными заведениями на организацию взаимодействия. студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника,. Распространить опыт наставников этих школ по работе с молодыми педагогами в период адаптации по оказанию методической, информационной, практической помощи.

Председатель Комитета



И. С. Засухина

Исполнитель:
Бурлака А. С.

