

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ  
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА  
ТЕТЮШСКОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»**

422370 г.Тетюши, ул. Ленина, 37 А

тел. (84373) 2-53-32, 2-54-09, тел./факс 2-53-28, e-mail: [roo.tetushi@mail.ru](mailto:roo.tetushi@mail.ru)

ОКПО 30392345, ОГРН 1111690059689, ИНН/КПП 1638011140/163801001



**«ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ  
ТӘТЕШ МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫ  
БАШКАРМА КОМИТЕТЫ  
МӘГАРИФ БҮЛЕГЕ»  
МУНИЦИПАЛЬ КАЗНА  
УЧРЕЖДЕНИЕСЕ**

422370 Тәтеш шәһәре, Ленин ур., 37 А

**17.06.2022 г. № 611**

**Руководителям  
общеобразовательных  
учреждений Тетюшского  
муниципального района**

МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Тетюшского муниципального района РТ» направляет адресные рекомендации по результатам проведения мониторинга учителей согласно приказу № 344-од от 6.05.2022г. «О проведении мониторинга учителей» для учета и использования в работе

Приложение на 2 л.в 1 экз.

**Начальник**



**Г.Ф. Кирилина**

Исп. Р.А. Гарипова  
2-54-39

**Аналитическая справка**  
**по итогам мониторинга кадровых потребностей в образовательных**  
**организациях**

В соответствии с планом работы проводится мониторинг кадровых потребностей, создания кадровых условий в образовательных организациях района .

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.

На 1 сентября 2021 г в общеобразовательных организациях насчитывается 21 руководитель и 31 заместителей, что составляет 11% от общей численности работников. В процессе мониторинга было установлено следующее:– доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего количества педагогов – 12%;

- доля образовательных организаций, полностью обеспеченных педагогическими кадрами составляет 99%;

- доля педагогов-совместителей, от общего количества педагогических работников – 38,8%;

- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета – 92,5 %;

- наличие (доля) педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией 80% , в ДООУ 54 педагога (73%) имеют высшую и первую кв. категории;

- доля педагогов со стажем работы до 3-х лет – 4,18%

- доля педагогов, имеющих действующие курсы ПК (по преподаваемому предмету) – 100%

**Адресные рекомендации по итогам мониторинга кадровых потребностей в образовательных организациях Тетюшского района 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 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.

Для профилактики текучести кадров необходимо выявление причин увольнения каждого работника и статистический учет причин и количества увольнений.

Необходим анализ показателей текучести по причинам увольнения и по периоду работы в образовательной организации.

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 обучение - возврат.