**Обеспеченность кадрами ОО.15.12.20. К совещанию руководителей ОО**

**Обеспеченность кадрами ОО (совещание руководителей 15.12.20г.) на 1декабря 2020г.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ОО** | **Всего педагогов** | **в т.ч.****дощкольник.** | **психолог** | **Высш.образ** | **Ср.спец.** | **ВКК** | **1КК** | **СЗД** | **Молодыепедагоги****стаж** **1-3** | **Стаж более 25л** | **Пенсионного возраста** | **ПП****прошли** | **Менеджмент в обр-ии** | **Вакансии** | **Низкие результатВПР(сент-окт20г)** | **Профессионзатруднения, потребности** |
| Еловская сош | 29 | 5 | 1 | 21 | 8 | 4 | 12 | 11 | 5 | 9 | 7 | 3 | 3 | 1 | РусязМатематОбществозгеография |  |
| Каярлыкская нош | 2 | - | - | 2 | - | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | 2 | - |  |  |  |
| К-Кобинская нош | 3 | 1 | - | - | 3 | - | - | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | - |  |  |  |
| Озернинская оош | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 |  | 1 | 2 | 1 |  |  |  | 1 |  |  |  |
| Теньгинская сош | 24 | 4 | 1 | 20 | 4 | 5 | 6 | 11 |  | 13 | 4 |  | 3 | 1 | Руссязык | Формирование УУД,  толерантности и навыков поведения визменяющейся поликультурной средеРегулирование поведения об-ся дляобеспечения безопасной образовательной среды.Реализация современных интерактивных,форм и методов воспитательной работы, проектирование ситуаций и событий, развивающихэмоционально-ценностную сферу ребенка |
| Шибинская оош | 7 | 1 | 1 | 3 | 4 |  | 1 | 6 |  | 2 | 1 |  | 1 |  |  |  |
| Туектинскаяоош | 16 | 2 | 0 | 10 | 6 | 0 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 0 | 0 | 1  | 0 | Составление индивидуальной программы профессионального развития учителя.Методика преподавания современных технологий. |
| Каракольская сош | 25 | 3 | 1 | 24 | 1 | 1 | 3 | 19 | 3 | 6 | 5 | - | - | 1 | БиолРуссМатематобщ |  |
| Б-Бомская нош | 4 | 1 |  | 3 | 1 |  | 1 | 2 |  | 1 |  | 2 | 1 |  |  |  |
| Боочинская сош | 20 | 1 | 1 | 16 | 4 | 2 | 6 | 10 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 |  1 |  историяРуссязыкматемат | Освоение и применение инновацонных технологийОрг-иядистанционной формы обучения;Профессиональное выгорание педагогов |
| Куладинская сош | 24 | 4 | 1 | 19 | 5 | 4 | 9 | 1 | 4 | 10 | 10 | 1 | 0 | 0 | Руссязык,математика | психологический барьер между традиционной и дистанционной формой обучения; |
| Н-Талдинская сош | 28 | 5 | 1 | 26 | 2 | 2 | 21 | 5 | нет | 9 | 8 | нет | 3 |  1 | ИсторияМатематика  | Освоение и применение инновацонных технологий, современной техникиВладение современными технологиями обучения и воспитания учащихся |
| Шашикманская сош | 27 | 5 | 1 | 24 | 3 | - | 4 | 11 | 3 | 8 | 5 | 25 | 1 | 0 | Математ.Русскязык Биол ГеогрИстория Обществоз |  Освоение и применение инновацонных технологий, современной техникиВладение современными технологиями обучения и воспитания учащихсяТрудности с мотивацией обучающихся |
| Онгудайская сош | 118 | 23 | 6 | 98 | 20 | 29 | 32 | 24 | 2 | 30 | 33 | 27 | - |  1 | МатематРуссязык | *формулирование цели своей педагогической деятельности с учетом требований ФГОС*отбор содержания учебного материалаподборетехнологий и методов обученияконтрольно-оценочная деятельностьпсихологический барьер между традиционной и дистанционной формой обучения;  |
| Улитинская нош | 2 | 2 | - | - | 2 | - | - | 2 | 1 | - | - | - | - |  | 3 | использование соврем.форм и методов обучения в ДОУ |
| Хабаровская оош | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | - | - | 4 | 1 | 3 | - | - | 1 |  | 1 | состав.технол. карты урока по требов ФГОС |
| Купчегеньская сош | 29 | 5 | 1 | 20 | 4 | 3 | 4 | 14 | 4 | 7 | 4 | - | 3 |  | 8кл-исторгеографияфизика | выбор и эффективное использование на уроках интерактивных форм обучения;-оценивание учебных достижений обучающихся |
| Б-Яломанская нош | 3 |  | - | 2 | 1 | - | - | 3 | - | 1 |  |  |  |  | 1 |  |
| Ининская сош | 28 | 6 | 1 | 25 | 3 | 1 | 4 | 16 | 1 | 11 | 3 | 5 | 4 | 1 |  | Общение с коллегами, сотрудничество с родителями и общественностью |
| М-Ининская нош | 2 |  |  | 1 | 1 |  | 1 |  |  | 1 |  |  | 1 |  |  |  |
| М-Яломанская нош | 2 | 1 |  |  | 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Инегеньская нош | 2 |  |  | 2 |  |  | 1 |  |  | 1 |  |  | 1 |  |  |  |
| Иодринская нош | 3 |  |  | 2 | 1 |  | 2 |  |  | 1 |  | 2 | 1 |  |  |  |
| ОЗСШ | 5 |  |  | 5 |  |  |  | 1 |  | 4 | 3 |  | 1 |  |  |  |
| ЦДТ | 10 | - | - | 8 | 2 | - | 1 | 4 | - | 1 | - | 2 | 1 | 1 |  |  |
| ДЮСШ | 29 | - | - | 9 | 20 | - | 4 | 17 | 3 | - | 3 | 23 | 2 |  |  |  |
| Карлагаш | 16 | 16 | 1 | 10 | 6 | 0 | 2 | 6 | 1 | 0 | 0 | 4 |  |  |  |  |
| Веселгородок | 18 | 18 | 1 | 8 | 10 | 1 | 12 | 2 | 3 | 8 | 4 | 1 | 1 |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Кадровая обеспеченность в ОО района.**

Обеспечение ОО квалифицированными кадрами, включая их подготовку, является сегодня актуальной задачей

Основными кадровыми проблемами, с которыми сталкиваются организации в процессе своей деятельности, являются

-нехватка работников требуемой квалификации,

-старение персонала

-текучесть кадров.

Для стабильного функционирования организации необходимо осуществлять работу по планированию кадрового состава, привлечению специалистов, адаптации вновь принятых работников и поддержке молодых специалистов, принимаемых в организацию.

 Вашему вниманию предлагаю следующую картину в наших организациях:

Одним из важнейших условий для успешного и конкурентного развития любой организации в условиях рыночной экономики является обеспечение ее потребности в квалифицированных кадрах. В соответствии с этим каждая организация сама определяет способы обеспечения данной потребности.

В настоящее время основные способы обеспечения потребности в квалифицированных кадрах-это

 -поиск и привлечение готовых квалифицированных работников,

-профессиональное обучение работников внутри организации,

-привлечение молодых специалистов с использованием целевой подготовки кадров.

Все понимаем, что для стабильного и современного развития организации необходимо привлекать молодые кадры

Во всех наших школах используют систему закрепления наставников из числа опытных и высококвалифицированных работников за молодыми специалистами - уделяется внимание адаптации и закреплению молодых работников, первую очередь обращая внимание на уровень профессиональных знаний, на деловые и личностные качества

При анализе обеспечения потребности в квалифицированных кадрах также было выявлено, что принимаются на работу учителя и пенсионного возраста, делают это вынужденно, в связи с отсутствием требуемых квалифицированных работников.

По программе «Земский учитель» работают в школах района 2учителя, заявка оформлена на 2021год на 2учителя

**Аттестация.**

Качество труда, своевременность выполнения работ и услуг определяют наличие соответствующей профессиональной квалификации, специальных знаний, практических навыков

ВКК-

1КК-

СЗД-

В рамках реализации мероприятий, направленных на повышение статуса педагогических работников образовательных организаций реализуются профессиональные педагогические конкурсы, конкурс на Премию Главы района (аймака), ПНПО.

**ПК.**

Отсутствие организации повышения квалификации работников тоже неблагоприятно для развития школы, внедрения новых инновационных технологий - обеспечено повышение квалификации педагогических работников

Ежегодно все наши школы, садики выполняют план-заявку на курсы, нет людей, кот.3-5 лет работают без курсов

2018- 114/114

2019- 135/135

2020- план 124, прошли 125

2021-план 114

ПП прошли-

**Вакансии-**

 Все отмеченные проблемы с кадровой ситуацией негативно влияют на функционирование и развитие организации, что требует более глубокого их изучения и анализа. Есть решение коллегии Минобр и науки РА «Обеспечить реализацию муниципальных планов мероприятий (доркарты) по кадровому обеспечению системы общего образования, предоставить отчеты по реализации плана ву казанные сроки

Руководителям организаций рекомендуется:

- создавать кадровый резерв на определенные должности в своих организациях (резерв на руководящ. должности, например)

- больше внимания уделять подготовке кадров (в т.ч. ПП), привлечению и закреплению молодых специалистов

- организовывать обучение и повышение квалификации своего персонала;

- заключать соглашения с образовательными учреждениями профессионального образования, по необх принмать участие в распределении выпускников ГАГУ, педколледжа (информацписьма рассылаются в школы своевременно), принимать участие в программе «Земский учитель»

- повысить престиж профессии учителя, воспитателя;

- педагогические работники, состоящие на учѐте в качестве нуждающихся в жилых помещениях, могли бы обеспечиваться жильѐм из специализированного жилищного фонда