

Отчет о работе отдела кадрового обеспечения за 2022-2023 учебный год

В этом году по состоянию на 20.09.22г численность работников в системе образования Сунтарского улуса-2440, из них - педработников всего-1159.

В общеобразовательных учреждениях работников-1691, из них педработников-852.

В учреждениях дополнительного образования всего работников-96, из них педработников-50.

В учреждениях дошкольного образования всего работников- 653, из них педработников-257.

За этот год основными направлениями работы отдела были следующие:

- 1.Как проблема стоит и все острее вопрос обеспечения кадрами. Одной из причин нехватки кадров является отсутствие соответствующих общежитий в наслегах для молодых специалистов.
- 2.Работа наставников для молодых директоров, распространение опыта лучших директоров.
- 3.Обновление Положений (о стимулировании руководящих кадров, о взносах родителей для школьных интернатов, о ведении личных дел, о конфликте интересов и т.д.) о несении изменений в нормативно-правовые акты.
- 4.Работа по аттестации педагогических работников, руководящих кадров Сунтарского улуса по утвержденному графику.
5. Стимулирование трудовой деятельности руководителей , поощрение педагогов - награждение ведомственными наградами, государственными, муниципальными наградами.
6. Работа с обращениями граждан, с представлениями вышестоящих учреждений.
- 7.Работа «Школы молодого директора».
- 8.Методическая помощь молодым директорам.
9. Работа по закрытию вакансий.

1.В этом учебном году осенью образовательные учреждения были обеспечены кадрами. Как оказалось, многие молодые учителя в начале года стали отсеиваться, хотя и заключали договора. Причина, как и указывалось выше - недовольство условиями проживания, многих пугает дальность от города, цены на билет, да и зарплата не удовлетворяет.

Таким образом, в Жарханской школе в этом году не хватало 6 учителей, а на следующий год открыто 8 вакансий. Здесь прибывшим учителям не понравились условия проживания. Без ремонта, без удобств, без мебели. Многие уехали в первые же месяцы. В связи с этим в этой школе ощущалась нехватка кадров, директор вынуждена была по некоторым предметам перейти на дистанционное обучение детей. Это сказывалось на качество преподавания.

Остальные школы в начале учебного года все-таки закрыли вакансии за счет приглашения пенсионеров, за счет увеличения часов учителей.

В конце года по итогам комплектования на новый учебный год по Сунтарскому улусу было открыто 64 вакансии. В результате поисковой работы администраций школ в конце учебного года вакансий осталось -29.

Все 14 образовательных учреждений составили план работы по закрытию оставшихся вакансий, по которым составлен план работы управления образования и отправлен в МО и Н РС (Я). В марте 8 руководителей приняли участие в республиканской ярмарке педагогических вакансий. Посетили педагогические ВУЗы и ССУЗы. Встретились с выпускниками с приглашением на вакантные места. Участвовали на дистанционной ярмарке вакансий. Все вакансии выставлены на сайт «Работа России». Администрации школ выпускают рекламные ролики, брошюры с целью привлечение кадров. Работа руководителей по закрытию вакансий еженедельно контролируется отделом кадрового обеспечения.

Вопрос обеспечения кадрами образовательных учреждений не раз возникал на совещаниях руководителей и на семинарах, форумах. Так, 2022 году Сосин О. К. на

республиканском дистанционном совещании озвучил проблему обеспечения педагогическими кадрами сельских школ. Вопрос этот был поставлен и на республиканском августовском совещании. Проблема в том, что из-за низкого уровня престижности профессии учителя, низкой оплаты труда педагога, желающих учиться на учителя больше не становится, с каждым годом выпускников, приезжающих в село работать учителем становится все меньше. Если в былые времена приезжали по 50-60 новых учителей, то в последние годы только 20-24 новых учителей. К тому же к этому в нашем улусе прибавляется дальность улуса, дорогие билеты на транспорт (самолет, такси). Раньше хоть Министерство оплачивало подъемные на первое время, а сейчас этого нет.

Вопрос обеспечения кадрами в системе образования Сунтарского улуса в 2023 году был рассмотрен, обсужден и на республиканских Акимовских педагогических чтениях "Учитель - профессия дальнего действия, Главная на Земле», посвященных памяти В.Г. Акимова и 120-летию основания школы в с .Хордогой и Году педагога и наставника в России. В секции для руководителей образовательных учреждений, руководимой Поповой Е.И «Привлечение кадров в сельские образовательные организации: подходы, решения и программы», «Вместе мы сила: эффективные управленческие решения» приняло участие 20 руководителей. С опытом эффективной работы по обеспечению кадрами образовательных учреждений выступила заслуженный работник образования РС (Я) директор Кюндяинской СОШ-Иванова М. Н. Она ознакомила с работой педагогического коллектива с молодыми педагогами. О подготовке и обучении местных кадров, об оказании и поддержке молодых педагогов. Опытом работы поделились и директор Крестяхской СОШ Васильев П.В, директор ССОШ №1 Матвеев А.С, директор СПТЛ-И Сосин О.К, директор Арылахской СОШ.

Директор СПТЛ-И Сосин О.К высказал свои предложения для Министерства образования: о выделении подъемных для выпускников, выезжающих в сельские школы, о разработке Программы по обеспечению кадрами сельские школы Сунтарского улуса, о повышении зарплаты молодым учителям, об организации в школах профориентационной работы по воспитанию интереса к профессии учителя и об организации педагогических классов.

Осенью отдел кадрового обеспечения провел анализ обеспеченности кадрами, весь год проводится мониторинг обеспеченности кадрами, работа администраций школ по закрытию вакансий.

Осенью по традиции встречаем новых учителей, проводим чествование, опытные директора выступают на сентябрьском совещании с напутственными словами, пожеланиями. Педагогические коллективы с радостью принимают молодых педагогов, помогают им обустраиваться на месте, помогают продуктами, прикрепляют опытных учителей наставниками.

Отдел активно участвует во всех ярмарках вакансий, проводимых МОиН РС (Я) и Центром занятости Сунтарского улуса. При посещении школ специалисты обязательно знакомятся с работой молодых педагогов, с условиями их работы.

Составлен план работы по закрытию вакансий в школах, утвержден администрацией МР «Сунтарский улус(район) и отправлен в МО и Н РС(Я)

2.Уже 15 лет в улусе работает Школа молодого директора. Многие опытные директора в последние годы с радостью делятся с опытом своей работы. Это Герасимова П.П., Григорьева М.В, Сосин О.К, Евсеева Л.Е., Дормидонтова В.В, Иванова М.Н, Иванов Н.А, Абрамович В.Ф, Саввинова Т.Г, Никифоров К.Н., Алексеев Е.И. На их опыте работы обучились много молодых директоров.

С прошлого года разработано Положение о наставничестве руководителей. Ко всем молодым директорам по приказу начальника были прикреплены наставники, с которыми наладилась тесная связь, оказывали консультативную помощь по всем вопросам.

Посетили 5 школ, где директора провели авторские семинары, показали работу педагогических коллективов, показали свою школу, ознакомили с организацией работы школы, с нормативно-правовой документацией, с управленческой деятельностью

директора. Так, в этом году молодые директора вместе с наставниками встретились в Кюндяинской, Кюкяйской СОШ, СПТЛ-И. Методическая помощь оказана директорам Хаданской, Шеинской СОШ, Вилючанского лицея, Хоринской СОШ. Ознакомлены с методами анализа урока, с системой планирования работы школы.

3. В связи с изменениями и новыми требованиями комиссия по стимулированию деятельности руководителей приняла новую разработку Положения о стимулировании руководителей образовательных учреждений, приказ издан и доведен до сведения. С марта месяца стимулирование руководителей проводится по новому Положению.

4. В конце года приведены в соответствие объемные показатели руководителей.

5. Работа по формированию резерва руководящих кадров. В этом году в марте собраны у руководителей образовательных учреждений кандидатуры в резерв руководящих кадров. Список кандидатов рассмотрен в Совете управления образования и утвержден. Кандидаты распределены по уровню подготовки согласно Положению о резерве руководящих кадров.

6. Проводилась консультация вновь назначенных и руководителей и молодых руководителей, вновь назначенных специалистов.

В этом году вновь назначен директором МБОУ «Вилючанский лицей- интернат им.В.Гакимова» Степанов Василий Валерьевич, работавший ранее заместителем директора по воспитательной работе. Назначен директором МБОУ «Хаданская СОШ» – Нахов Владимир Гаврилович, работавший ранее учителем физкультуры этой же школы.

Оба состояли в списке резерва руководящих кадров. В начале учебного года была проведена выездная консультация вновь назначенных директоров с проверкой работы администрации школ. В МБОУ «Хоринская СОШ» также оказана консультативная помощь с выездом и с проверкой работы администрации школы молодому директору Софронеевой Марии Николаевне.

7. Ежемесячно планомерно проводится работа по аттестации педагогических работников, успешно работает экспертная комиссия. Также ведется работа по подготовке к аттестации руководящих кадров улусной комиссией.

8. Проведена работа по приведению в соответствие документов образовательных учреждений в связи с переименованием.

Трудоустройство выпускников педагогических ВУЗ, ССУЗ.

Количество вакантных мест в школах района в 2022-2023 учебном году составило - 56, из них закрыто 56.

Руководителям образовательных учреждений необходимо работать по трем направлениям:

1. Привлечение и закрепление молодых специалистов, обеспечение их профессионального роста;
2. Обеспечение возможности для творческой работы среднего поколения;
3. Создание необходимых условий для продления творческой активности старшего поколения и передачи ими опыта молодежи.

Важнейшим фактором сохранения и развития системы образования является процесс обновления педагогических кадров.

Наименование ВУЗ, СУЗ	2020-2021 уч.год	2021-2022 уч.год	2022-2023 уч.год
Прибыло выпускников	23	20	21
СВФУ	12	14	11
ЯПК	3	1	2
ВПК	6	4	3

НПК	2	1	2
МПТИ	0	0	3
ЧИФКиС	0	0	0

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. А между тем, по-прежнему существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и (что ещё существеннее) того, как удержать их там.

Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в школы, к тому же очень часто среди них те, кто не нашел себе более высокооплачиваемой работы. Из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет. В процессе «движения» молодых специалистов в районе имеется следующая динамика:

№	Учебный год	Количество прибывших	Количество выбывших
1	2020-2021	23	0
2	2021-2022	20	0
3	2022-2023	23	0

По уровню кадрового потенциала судят о качестве деятельности образовательного учреждения. При таком подходе кадровый потенциал должен быть принят в качестве одного из основных объектов управления в ОУ. Руководителям образовательных учреждений необходимо регулярно проводить мониторинг кадрового обеспечения (анализ состояния подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, прогнозирование потребности в педагогических кадрах, обеспечение переподготовки педагогических работников, высвобождающихся вследствие сокращения количества обучающихся, в том числе по экономическим специальностям), выявлять кадровые проблемы и принимать управленческие решения.

Для обеспечения эффективной деятельности образовательного учреждения и нового качества образования рекомендовать руководителям ОУ района:

1. Создание системы мониторинга кадрового обеспечения (анализ потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации руководителей и педагогических работников образовательных учреждений);
2. Продолжить работу по повышению образовательного уровня и квалификации педагогических и руководящих кадров;
3. Формирование системы подготовки и продвижения резерва управленческих кадров.

Проведена соответствующая работа, связанная с разработкой, проверкой на соответствие федерального и регионального законодательства дополнительных соглашений и соглашений, регулирующих правоотношения МКУ «МОУО» с другими предприятиями и организациями в различных сферах:

- принято участие в разработке соглашения о взаимодействии и совместной реализации мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров МКУ «МОУО» с АОУ РС(Я) ДПО «Институт развития образования и повышения квалификации имени С.Н. Донского-II»,

Выявленные проблемы:

1. Одним из основных проблем в работе с кадрами является проблема закрытия вакансий выпускниками педагогических ВУЗов, ССУЗов. Многие пенсионеры учителя уходят на заслуженный отдых, молодые учителя многие не задерживаются на местах, а им найти

замену администрациям школ в последние годы становится все труднее. Одной из причин открепления молодых специалистов является плохое состояние условий проживания (во многих селах нет соответствующих, отвечающих современным требованиям общежитий), дальность улуса от центра (высокие цены на авиабилеты и такси), уровень зарплаты. Поэтому в последние годы администрации школ переобучают своих учителей, отправляют на переподготовку, отправляют на учебу своих односельчан. Некоторые выходят из положения, увеличивая нагрузку учителей, привлекая уже ушедших на пенсию учителей.

Другая причина - выпускников школ не привлекает профессия учителя. В последние годы это стало проблемой почти всех сельских школ.

Поэтому в школах в этом году организуют педагогические классы. Только начинается работа, раньше у нас в районе открывалась юношеская педагогическая гимназия, в связи с тем, что не хватало учителей-мужчин. Но из-за нехватки желающих, недостаточного количества обучающихся, была реорганизована в гуманитарную гимназию.

2. Не все директора прошли переподготовку по управленческой деятельности.

В этом году уволились и перевелись на другую работу:

1. Прокопьева М.Ф.-директор МБОУ «Туойдахская ООШ»
2. Васильева Г.С. - директор МБОУ «Жарханская СОШ-И им Б.Г.Игнатьева»
3. Васильев П.В.-директор МБОУ «Крестяхская СОШ им. И.Г.Спиридонова»
4. Иванова М.Н - директор МБОУ «Кюндяинская СОШ им. Б.Н Егорова»
5. Уаров В.В- директор МБОУ «Аллагинская СОШ»

На их места будут назначены новые директора, их переподготовка обязательна.

3. В школах недостаточна профориентационная работа по привлечению выпускников к учительской профессии.

4. Недостаточно интенсивно проводится работа по закрытию вакансий.

В новом учебном году следует обратить внимание на указанные проблемы, принять меры по их устранению. Для стимулирования деятельности руководителей следовало бы привести в соответствие систему мониторинга эффективности деятельности руководителей согласно принятому Положению об эффективности деятельности.

ОКО: Попова Е.И., заведующая
 Егорова Е.В., гл.специалист
 Федоров В.В., вед.специалист