

Россия Краснодарский край
город-курорт Сочи Центральный район

Руководителям
образовательных
организаций

Муниципальное казенное учреждение
Сочинский центр развития образования
ОГРН 1032311683172 ИНН 2320112885
354000, г. Сочи, ул. Юных ленинцев, 5
Тел/факс (862) 264-71-87
E-mail: TserekidzeVG@edu.sochi.ru
(доп. muoscro@yandex.ru)

10.07.2023 № 02-04/801
На № _____ от _____

О направлении методических рекомендаций
по результатам мониторинга по выявлению
кадровых потребностей в общеобразовательных
организациях г. Сочи

Уважаемые руководители!

В соответствии с региональным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование», в рамках реализации муниципальной Дорожной карты по развитию кадрового потенциала системы образования города Сочи, утвержденной приказом УОН от 02.07.2021 г. № 924, в целях выявления кадровых потребностей в муниципальных общеобразовательных организациях г.Сочи в мае-июне 2023 года был проведен мониторинг по выявлению кадровых потребностей в общеобразовательных организациях г.Сочи (письмо МКУ СЦРО от 17.05.2023 №02-04/712 «О предоставлении информации»).

Направляем для использования в работе аналитический отчет по результатам мониторинга по выявлению кадровых потребностей в общеобразовательных организациях г.Сочи (прилагается).

Рекомендуем ознакомиться с данными, представленными в отчете, обсудить выводы и рекомендации на заседаниях административного совета, методического совета, методических объединений педагогов, проектных групп и сформировать с учетом этих рекомендаций план методической работы ОО с учетом выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников.

Дополнительно информируем, что анализ мониторинга размещен на сайте МКУ СЦРО в разделе «Документы» - «Письма».

Директор МКУ СЦРО

В.Г. Церекидзе

Цуренко Ирина Валерьевна
264-71-46

**Аналитический отчет по результатам мониторинга
кадровых потребностей в муниципальных
общеобразовательных организациях г.Сочи**

В рамках реализации муниципальной стратегии развития кадрового потенциала системы образования города Сочи с целью устранения кадрового дефицита в общеобразовательных организациях (далее – ОО) г.Сочи за счет своевременного выявления кадровых потребностей и развитие кадрового потенциала в ОО в мае - июне 2023 года был проведен мониторинг кадровых потребностей в общеобразовательных организациях г.Сочи (письмо МКУ СЦРО от 17.05.2023 №02-04/712 «О предоставлении информации»).

В мониторинге приняли участие все муниципальные общеобразовательные организации г.Сочи (68).

Объект мониторинга: кадровое обеспечение общеобразовательных организаций г.Сочи.

Цель мониторинга: выявление проблемных зон в решении вопросов кадрового обеспечения для совершенствования кадровой политики в муниципалитете.

Анализ результатов мониторинга представлен по различным показателям, в соответствии с задачами:

- обеспечение кадрами общеобразовательных организаций;
- состояние кадрового состава в разрезе возраста (наличия молодых педагогов в возрасте до 35 лет и педагогов пенсионного возраста в возрасте старше 60 лет);
- реализация мер привлечения и поддержки педагогических кадров.

В качестве показателей мониторинга были определены:

- количество/доля вакансий по учебным предметам;
- доля образовательных организаций, полностью обеспеченных педагогическими кадрами;
- доля педагогов со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет;
- доля педагогических работников пенсионного возраста;
- доля педагогов-совместителей;
- доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов в неделю;
- доля молодых педагогов в муниципальной системе образования в разрезе ОО;

- доля молодых педагогов, имеющих наставников;
- доля молодых педагогов, которые имеют доплаты и надбавки к заработной плате.

Отдельную группу характеристик составили 3 показателя, касающиеся наличия у педагогов образования, соответствующего профилю преподаваемого предмета, а также обучения педагогов по программам переподготовки по профилю преподаваемого предмета или по образовательным программам педагогической направленности:

- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета (профилю деятельности);
- доля педагогических работников, прошедших переподготовку по профилю преподаваемого учебного предмета;
- доля педагогических работников, которые освоили программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

Сбор и обработка информации в рамках Мониторинга осуществлялась с использованием *следующих информационных систем*:

- данные Системы пообъектного учета (форма ОО – 1);
- защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- Google-формы для массовых опросов;
- средства Интернет-связи (официальная электронная почта, группы в WhatsApp, чаты и др.);
- официальные сайты управления по образованию и науки администрации г.Сочи, Сочинского центра развития образования.

Кроме того, для уточнения ряда показателей проводилось собеседование с руководителями.

Для обработки анкет использовались следующие *методы обработки информации*:

- нематематические: группировка, классификация, обобщение, трансформация отображения аналитических данных, сопоставление;
- математические методы обработки информации: шкалирование, ранжирование.

Методика расчета доли педагогических работников от общей численности педагогических работников в общеобразовательной организации осуществляется по формуле $M/K*100\%$, где М-количество педагогических работ-

ников по данному критерию, К-общая численность педагогических работников в образовательных организациях города.

Методика расчета доли молодых специалистов от общей численности молодых специалистов в общеобразовательной организации осуществляется по формуле $M/K*100\%$, где М-количество молодых специалистов по данному критерию, К-общая численность молодых специалистов в образовательных организациях города.

Согласно данным статистики Системы пообъектного учета (форма ОО – 1) на 20.09.2022г. в общеобразовательных организациях города Сочи работают 3231 педагогический и 365 руководящих работников. Из 3231 педагогических работников учителя составляют 2806 чел. Из 365 руководящих работников: 68 – это директора, 297 – заместители директоров.

Распределение количества педагогов по предметам на сентябрь 2020г., на сентябрь 2021г. и на сентябрь 2022г.:

Предметы	Кол-во педагогов на 20.09.2020г.	Кол-во педагогов на 20.09.2021г.	Кол-во педагогов на 20.09.2022г.
Начальные классы	881	893	905
Русский язык и литература	319	317	309
Родной язык и литература (не русский)	1	1	1
Математика	230	230	229
Иностранный язык	391	388	400
Физика	73	72	76
География	75	70	66
Информатика и ИКТ	66	66	70
ФЗК	218	217	214
История, обществознание, экономика	176	178	181
Химия	51	49	51
Биология	66	67	69
ОБЖ	39	36	34
Технология	98	94	81
Музыка	50	55	52
ИЗО	41	40	39
Другие предметы	33	24	29
учителя	2811	2797	2806
Другое (педагог-дефектолог, психолог, логопед, организатор, соц. педагог, тьютор, педагог доп. образования и др.)	373	396	425
Всего	3184	3193	3231

По результатам анализа статистических данных мы наблюдаем, что с 2020 года в целом количество педагогических работников увеличивается:

2020 – 3184 чел.

2021 – 3193 чел. (+9 чел.)

2022 – 3231 чел. (+38 чел.).

Наибольшее увеличение мы наблюдаем среди учителей начальных классов (+ 24 за два года) и учителей иностранного языка (+ 9 за два года). Однако при большой потребности учителей по данным предметам доля прироста составляет 2,6% и 2,3% соответственно.

Наибольшее уменьшение количества педагогов мы наблюдаем по предметам русский язык (- 10 чел. за два года) и технология (- 17 чел. за два года).

Согласно данным Системы пообъектного учета (форма ОО – 1) ежегодно увеличивается количество детей, зачисляемых в школы (рост рождаемости, миграционный процесс), что влечет за собой увеличение количества классов. За последние три учебных года количество обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций увеличилось на 6343 человека: с 72004 человек (в 2020/2021 уч. году) до 78347 человек (в 2022/2023 уч. году). Количество классов-комплектов увеличилось за этот период на 165.

Распределение количества классов-комплектов и обучающихся на сентябрь 2020г., на сентябрь 2021г. и на сентябрь 2022г.:

	2020\2021 уч. год	2021\2022 уч. год	2022\2023 уч. год
Количество классов-комплектов	2361	2457 (+96 кл.)	2526 (+69 кл.)
Количество обучающихся	72004	76279 (+4275 чел.)	78347 (+2068 чел.)
<i>Их них в начальной школе:</i>			
Количество классов-комплектов	1020	1089 (+69 кл.)	1081 (- 8 кл.)
Количество обучающихся	32632	34527 (+1895 чел.)	34990 (+463 чел.)

Количество классов-комплектов в начальной школе в 2022/2023 учебном году по сравнению с 2021/2022 уч.годом уменьшилось на 8 при увеличении количества обучающихся на 463 чел. Этот факт свидетельствует об увеличении количества детей в классе. Т.е. открывается меньше первых классов с большей численностью. Количество детей в центральных школах города достигает 46 человек в одном классе.

Количество учителей в муниципальной системе образования уменьшилось незначительно (по сравнению с сентябрем 2020 года уменьшилось на 5 человек). Однако на фоне существенного притока детей и увеличения количе-

ства классов-комплектов уменьшение количества учителей приводит к серьезной проблеме дефицита кадров.

Согласно данным статистики на 20.09.2022г. доля педагогических работников до 35 лет (молодые по возрасту) составляет 21,2% (636 чел.), доля педагогов старше 60 (пенсионного возраста) составляет 14,5% (469 чел.).

*Количество и доля педагогов до 35 лет и старше 60 лет
(в разрезе учебных предметов):*

Предметы	Всего педагогов, чел.	до 35 лет		более 60 лет	
		чел.	%	чел.	%
Начальные классы	905	179	19,8	92	10,2
Русский язык и литература	309	41	13,3	73	23,6
Родной язык и литература (не русский)	1	0		0	
Математика	229	39	17	43	18,8
Иностранный язык	400	116	29	39	9,8
Физика	76	8	10,5	27	35,5
География	66	5	7,6	16	24,2
Информатика и ИКТ	70	18	25,7	8	11,4
ФЗК	214	63	29,4	29	13,6
История, обществознание, экономика	181	46	25,4	22	12,2
Химия	51	6	11,8	14	27,5
Биология	69	13	18,8	12	17,4
ОБЖ	34	6	17,6	10	29,4
Технология	81	10	12,3	26	32,1
Музыка	52	7	13,5	12	23,1
ИЗО	39	6	15,4	3	7,7
Другие предметы	29	1	3,4	11	37,9
учителя	2806	565	20,1	437	15,6
Другое (педагог-дефектолог, психолог, логопед, организатор, социальный педагог, тьютор, педагог доп. образования и др.)	425	121	28,5	32	7,5
Всего	3231	686	21,2	469	14,5

Самую большую долю учителей пенсионного возраста (более 60 лет) составляют учителя физики (35,5%), технологии (32,1%), ОБЖ (29,4%), химии (27,5%).

Больше всего молодых по возрасту учителей (до 35 лет) по ФЗК (29,4%), иностранному языку (29%), информатике (25,7%), истории (25,4%).

В количественном выражении больше всего молодых (по возрасту) учителей в начальной школе (179 чел.) и учителей иностранного языка (116 чел.).

Результаты анализа анкетных данных

В результате анализа анкетных данных было установлено, что количество руководящих работников в ОО города практически постоянное, однако качественный состав постоянно меняется. В течение 2022/2023 учебного года было назначено 7 директоров (ОО №№15, 25, 49, 56, 66, 93, В(С)ОШ). Было принято на работу 42 заместителя директора, уволились за год – 41.

Количество педагогических работников каждый год обновляется более чем на 500 человек (более чем на 15,5%). Так, в 2022/2023 учебном году было принято на работу 583 педагогических работника, из них уволились 230, а всего за учебный год уволились 507 человек.

Доля вакансий руководящих работников в муниципалитете не высока и составляет 0,6% (22 чел). Это 7 вакансий заместителей по воспитательной работе, 14 – по учебно-методической, учебно-воспитательной работе, 1 – по АХЧ и 1 по дошкольной ступени.

Доля вакансий педагогических работников в школах г.Сочи составляет 11,5% (372 педагога). Общая доля вакансий практически не изменилась по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (11,1%).

Распределение количества вакансий по предметам в сравнении с 2021/2022 учебным годом:

	Учебный предмет	2021/2022 уч.год		2022/2023 уч.год	
		Дефицит, чел. (количество вакансий)	Доля вакансий от общего количества учителей по предмету, %	Дефицит, чел. (количество вакансий)	Доля вакансий от общего количества учителей по предмету, %
1.	Начальные классы	92	10,3%	96	10,6%
2.	Русский язык и литература	59	18,6%	71	23%
3.	Математика	48	20,9%	57	24,9%
4.	Иностранный язык	33	8,5%	33	8,3%
5.	Физика	18	25%	11	14,5%
6.	География	12	17%	6	9,1%
7.	Информатика	12	18,2%	12	17,1%
8.	ФЗК	12	5,5%	12	5,6%
9.	История и обществознание	11	6,2%	20	11%
10.	Химия	7	14,3%	9	17,6%
11.	Биология	7	10,4%	11	15,9%
12.	ОБЖ	7	19,4%	4	11,8%
13.	Технология	6	6,4%	3	3,7%
14.	Музыка	3	5,5%	3	5,8%

15.	ИЗО	1	2,5%	2	5,1%
16.	Другое (педагог-дефектолог, психолог, логопед, организатор, соц. педагог, тьютор)	26	16,3%	23	16,2%
		354	11,1%	373	11,5%

Самую большую долю вакансий (более 20%) составляют вакансии по предметам русский язык и литература – 23%, математика – 24,9%.

Доля вакансий более 10% - по предметам: информатика, химия, биология, физика, история и обществознание, ОБЖ, начальные классы.

Анализ кадрового состава педагогов показал, что в школах есть скрытые вакансии (недельная нагрузка 16,2% учителей превышает 36 часов).

Также надо учитывать, что количество педагогов старше 60 лет (пенсионного возраста) составляет 14,7 % (476 чел.).

Кроме того, доля педагогических работников - внешних совместителей составляет 3,4%.

Количество вакансий в г.Сочи остается очень высоким. Так, в сравнении с мониторингом, который был проведен в конце 2021/2022 учебного года (письмо МКУ СЦРО от 29.06.2022 №649 «О повторном мониторинге кадровых потребностей») значительно увеличилась потребность в учителях русского языка и литературы, математики, истории и обществознания, информатики; по остальным предметам - незначительно отличается от потребности прошлого года. Остается большой потребность в учителях начальных классов – 96 чел., что составляет 10,6% от общего количества учителей начальных классов (905 чел.).

Доля образовательных организаций, полностью обеспеченных педагогическими кадрами составляет 13,2%. Это: лицеи №№23, 95; НОШ №85, 97; СОШ №№86, 88, 94; ООШ №№48, 81. Все школы являются малочисленными (до 250 человек), кроме лицея №23 (более 1500 обучающихся).

Наибольшие кадровые потребности (более 10 чел) испытывают СОШ №53 (15 чел.), СОШ №27 (14 чел.), СОШ №65 (14 чел.), СОШ №100 (14 чел.), лицей №59 (13 чел.), СОШ №28 (12 чел.), СОШ №66 (11 чел).

Данные образовательные организации расположены в Адлерском районе г.Сочи, в непосредственной близости от курорта Красная Поляна, олимпийских объектов и городского округа Сириус. Территория Адлерского района г.Сочи является привлекательной для людей, переезжающих в город на ПМЖ.

Большое количество вакансий (22 чел.) наблюдается и в школе-новостройке №19, открытой в ноябре 2022г. В течение 2022/2023 учебного года в школу было принято 48 педагогических работников, 16 из которых уволились. Это приезжие педагоги, которые не смогли остаться в Сочи для постоянного проживания.

Спецификой муниципалитета является тот факт, что наибольший приток и отток педагогических кадров наблюдается в двух сегментах:

– в центральных больших школах, привлекательных не только для приезжающих в г.Сочи из других городов, но и для местных педагогов:

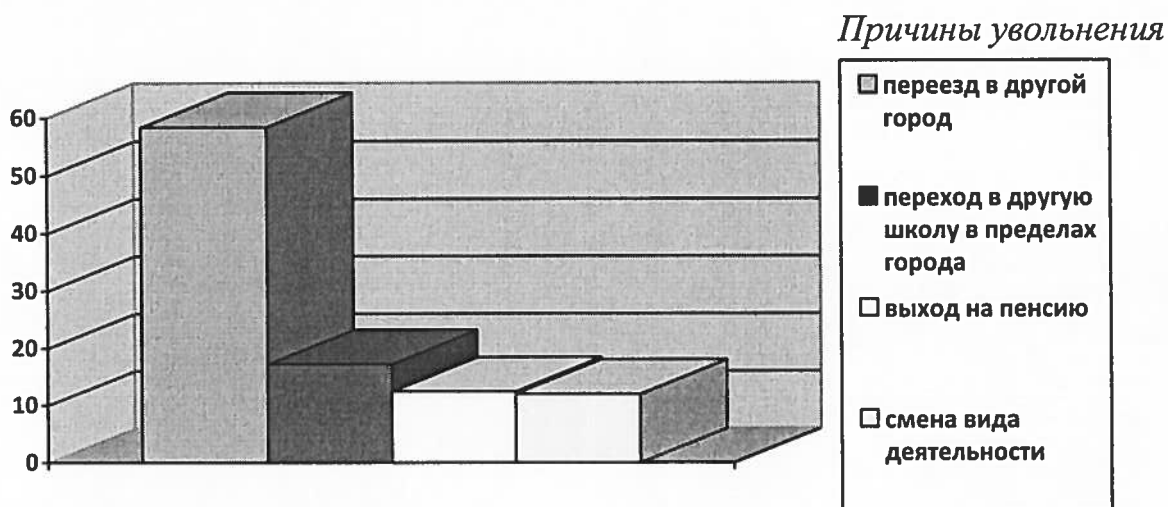
	ОО	Принято пед. работников в 2022/2023 уч. году (чел.)	Выбыло пед. работников в 2022/2023 уч. году (чел.)
1.	Гимназия №1	15	10
2.	Гимназия №5	13	16
3.	Гимназия №6	30	20
4.	Гимназия №8	34	20
5.	Гимназия №44	18	27
6.	Лицей №22	16	15
7.	СОШ №4	14	14
8.	СОШ №7	30	29
9.	СОШ №13	13	23
10.	СОШ №24	17	13
11.	СОШ №19 (открыта 01.11.2022)	48	16

– в школах, расположенных в Адлерском районе г.Сочи в непосредственной близости от курорта Красная Поляна, олимпийских объектов, федеральной территории Сириус:

	ОО	Принято пед. работников в 2022/2023 уч. году (чел.)	Выбыло пед. работников в 2022/2023 уч. году (чел.)
1.	СОШ №25	20	7
2.	СОШ №49	25	21
3.	СОШ №53	30	31
4.	СОШ №65	16	12
5.	СОШ №66	13	10
6.	СОШ №100	20	15

По данным мониторинга среди причин увольнения указываются:

- переезд в другой город (296 чел. – 58,4%);
- переход в другую школу в пределах города (87 чел. – 17,2%);
- выход педагогов на пенсию (63 чел. – 12,4%);
- смена вида деятельности (61 чел. – 12,0%).



Внутренняя миграция педагогических кадров связана с открытием в городе школ-новостроек и пристроек к уже имеющимся школам.

Сведения о молодых специалистах

На 01.06.2023г. в общеобразовательных организациях города Сочи работают 180 молодых педагогов (стаж – до 3 лет, возраст – до 35 лет). Таким образом, доля молодых педагогов составляет 5,6% от общего количества педагогов в муниципальной системе образования. Это на 1,9% выше, чем в аналогичный период прошлого учебного года.

Количество молодых педагогов, принятых в 2022/2023 учебном году – 93 человека. Из них уволились – 37 чел. (39,8%). Причины ухода молодых специалистов - переезд в другой город (29 чел.), смена вида деятельности – 8 чел).

Доля молодых педагогов, которые имеют наставников в своей образовательной организации составляет 100%. В сравнении с предыдущим учебным годом (84%) доля молодых педагогов, имеющих наставников увеличилась на 16%, что свидетельствует о результативности проведенной работы.

Доля молодых специалистов, которые имеют учебную нагрузку более 24 часов в неделю увеличилась с 45,4% до 62,5%. Это обусловлено большим количеством вакансий в ОО города.

Имеют доплаты и надбавки к заработной плате все (100%) молодых педагогов города.

Меры привлечения и поддержки педагогических кадров

Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета (профилю деятельности) на конец учебного года составляет 100%. Это свидетельствует о том, что все педагогические работники, нуждающиеся в переподготовке по профилю преподаваемого предмета прошли переподготовку.

Доля педагогических работников, прошедших переподготовку по профилю преподаваемого предмета в 2022/2023 учебном году составляет 1,4% (45 педагогов). Это в основном переподготовка по предметам химии, биологии, географии (17 человек), математики (7 чел.), начальных классов (7 чел.), русского языка и литературы (6 чел.) и др. Это связано с необходимостью преподавать предметы другого профиля в связи с большим количеством вакансий.

1,1% педагогических работников (34 чел.), освоили программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности. Это такие специалисты как логопед, психолог, переводчик, филолог, историк, инженер, музыкант и др.

На 01.06.2023 года потребности в переподготовке по профилю преподаваемого предмета и по образовательным программам педагогической направленности нет.

Наиболее часто встречающиеся способы решения кадрового дефицита в ОО:

- взаимодействие с ВУЗами и ССУЗами (в частности, СГУ, РУДН);
- объявления через социальные сети (ВКонтакте, Одноклассники и др.);

- переподготовка уже имеющих специалистов (по другим профилям);
- взаимодействие с государственным казенным учреждением Краснодарского края "Центр занятости населения г.-к. Сочи";
- участие в программе «Земский учитель» (для школ, расположенных в сельской местности).

Меры поддержки педагогических работников, которые используют руководители ОО с целью сохранения кадрового состава:

- доплаты, надбавки, премии;
- эффективный контракт;
- привлекательные командировки;
- благодарность.

Разработанный комплекс мер по оказанию социальной помощи для отдельных категорий работников, привлекаемых к работе из других регионов Российской Федерации и не имеющих в городе Сочи собственного жилья (частичная компенсация за наем жилья) оказал как положительное влияние на решение кадрового вопроса (приезжает больше специалистов), так и негативное влияние (это не удерживает педагогов в Сочи, т.к. невысокая заработная плата не покрывает всех необходимых расходов).

Кроме того, для повышения престижа педагогической профессии разработано положение о специальной именной премии главы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края «Педагогический триумф» педагогическим и руководящим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, вышедшим в финал и ставшим победителями, призерами и лауреатами ключевых отраслевых конкурсов. В октябре 2022г. премию главы города получил 31 педагог.

Также в Сочи учителям, чьи ученики получили 100 баллов по ЕГЭ, выплачивается премия в 100 тысяч рублей.

Выводы и рекомендации по результатам анализа

На основании данных, полученных по результатам анализа проведенного мониторинга, в вопросах кадрового обеспечения муниципальной системы образования следует выделить следующие:

1. Существует объективная тенденция к существенному увеличению численности школьников (в среднем – 3000 человек в год) и незначительному увеличению численности педагогических работников, что создает устойчивую ситуацию дефицита педагогических кадров. В городе продолжается строительство новых школ и дошкольных образовательных учреждений, что влечет за собой создание дополнительных рабочих мест. Переезд на работу в город Сочи

привлекателен для многих квалифицированных специалистов, но отсутствие собственного жилья, удорожание наемного жилья становятся причиной отказа переехать в город Сочи с целью трудоустройства. Кроме того, наблюдается тенденция оттока педагогических кадров из образовательных организаций города Сочи, работники уезжают в другие регионы, где есть более привлекательные условия для жизни и трудоустройства.

2. Доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет составляет 1/5 часть от общего количества педагогов города. И это достаточно хороший показатель. Доля педагогов пенсионного возраста составляет 14,5%, что также свидетельствует о положительной тенденции в отношении возрастного педагогического состава в г.Сочи.

3. Все молодые педагогов в ОО города в 2022/2023 учебном году имеют наставников.

4. Выявленное количество вакансий по предметам позволяет спрогнозировать следующие вызовы:

– перегрузка учителей русского языка, математики, физики, химии, биологии и начальных классов, которые в случае необходимости замещения вакансий вынуждены будут работать на 2 ставки, и это при том, что уже сейчас 1/6 часть педагогов имеют нагрузку свыше 36 часов в неделю;

– увеличение внешних совместителей по предметам: ОБЖ, химия, физика, технология, биология, информатика, а в особо критичных случаях – полное отсутствие педагога;

– снижение качества образования, обусловленное либо отсутствием педагога, либо его неспособностью к качественной трудовой деятельности в силу перегруженности.

5. Усиливается тенденция привлечения к педагогической деятельности специалистов из других сфер, что требует дополнительных усилий со стороны руководителей образовательных организаций по созданию условий для адаптации начинающих специалистов. С другой стороны, всё большее количество педагогов начинают преподавать предметы, смежные с их базовым образованием. В таких ситуациях возрастает необходимость создания для педагогов условий *для обучения по программам переподготовки педагогической направленности и по профилю преподаваемого предмета.*

Для решения выявленных проблем, в целях сокращения количества вакантных мест и снижения дефицита педагогических кадров в муниципальных образовательных организациях города Сочи необходимо продолжать совершенствовать систему мер по сохранению и развитию кадрового потенциала си-

стемы образования города Сочи, с учетом муниципальной специфики. Главную роль в повышении качества образования играет педагогический корпус. При этом развитие кадрового потенциала муниципальной системы образования невозможно без совершенствования управленческих механизмов, а также повышения престижности и привлекательности профессии педагога. Устранение кадрового дефицита возможно только за счет комплексной работы на муниципальном уровне и уровне образовательных организаций.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сформулировать рекомендации в виде первоочередных задач.

Управлению по образованию и науке совместно с Сочинским центром развития образования:

1. Своевременно обновлять дорожную карту мероприятий, направленных на развитие кадрового потенциала муниципальной системы образования города Сочи с учетом выявляемых тенденций.
2. Сформировать прогноз перспективной потребности системы муниципального образования в педагогических и руководящих кадрах.
3. Проводить ежегодный мониторинг кадровых потребностей образовательных организаций города (с целью выявления укомплектованности штата, выявления сохранности педагогических кадров и динамики эффективности принимаемых мер). Определять динамику развития кадрового потенциала.
4. Повышать престиж педагогической профессии, в том числе через включение в конкурсное движение. Во все положения о проведении городских (муниципальных этапов краевых) конкурсов включать номинацию «Молодой педагог».
5. Продолжить взаимодействие с Сочинским государственным университетом по организации практики студентов в образовательных организациях города.
6. Регулярно информировать руководителей и педагогов образовательных организаций о возможностях системы дополнительного профессионального образования в части реализации программ профессиональной переподготовки предметной и педагогической направленности.
7. Обеспечивать системное организационно-методическое сопровождение молодых специалистов образовательных организаций на муниципальном уровне.

Руководителям образовательных организаций:

1. Составить прогноз перспективной потребности образовательной организации в педагогических и руководящих кадрах, на основании которого разработать дорожную карту по устранению кадрового дефицита.
2. Вести учет текучести кадров: выявлять причины увольнения каждого работника и вести статистический учет причин и количества увольнений в месяц. Для профилактики текучести кадров необходим анализ показателей текучести по причинам увольнения и по периоду работы в образовательной организации.
3. Рекомендуются внедрение системы мотивации. Мотивация обуславливается профессиональными образовательными потребностями, желанием усовершенствовать педагогическую деятельность. При этом следует использовать как материальное стимулирование, так и моральное.
4. Осуществлять адресную подготовку старшеклассников к поступлению на педагогические специальности: открытие классов социально-гуманитарной, социально-педагогической и психолого-педагогической направленности.
5. Организовывать встречи со студентами педагогического отделения СГУ, посещать СГУ в дни открытых дверей.
6. Организовывать студенческие практики на базе образовательной организации.
7. Создавать условия для профессионального становления и успешной адаптации молодых специалистов.
8. Оказывать меры социальной поддержки молодых педагогов.
9. Разработать и внедрять систему мотивации педагогических работников, в том числе стимулирующие выплаты, эффективный контракт и др.
10. Привлекать специалистов из других территорий, в том числе в рамках программы «Земский учитель».
11. Создавать условия для педагогов образовательных организаций, нуждающихся в обучении по программам профессиональной переподготовки педагогической направленности и по профилю преподаваемого предмета.

Директор МКУ СЦРО



В.Г. Церекидзе