

МУ «Грозненский РОО»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1 с.АЛХАН-КАЛА
ГРОЗНЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА» ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
(МБОУ «СОШ №1 с. Алхан-Кала Грозненского муниципального района» ЧР)

МУ «Грозненски РОО»
Муниципальни бюджетни юкьарадешаран хьукмат
НОХЧИЙН РЕСПУБЛИКИН «СОБЛЖА-ГИАЛИН МУНИЦИПАЛЬНИ КЮШТАН
ІАЛХАН-ГІАЛАРА ЮККЪЕРА ЮКЪАРАДЕШАРАН ШКОЛА»
(МБЮХЪ НР «Соблжа-ГІалин муниципальни Кюштан Іалхан-ГІалара ЮЮШ»)

**Аналитическая справка
по итогам мониторинга кадровых потребностей**

В целях оценки кадровых потребностей на 2022-2023 учебный год в МБОУ «СОШ №1 с.Алхан-Кала» администрацией школы был осуществлен мониторинг.

Объект мониторинга: кадровое обеспечение образовательной организации.

Цель мониторинга: оценить кадровое обеспечение образовательной организации и выявить кадровые потребности.

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

- обеспечение кадрами;
- 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 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

При проведении мониторинга использовались данные отчета о самообследовании за 2021, статистического отчета ОО-1.

На 1 сентября 2022 г в МБОУ «СОШ №1 с.Алхан-Кала» насчитывается 1 руководитель и 8 заместителей, что составляет 8% от общей численности работников. Доля педагогических работников составила – 82% (94 человек).

В процессе мониторинга было установлено следующее:

- доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего количества педагогов – 9 %;
- доля педагогов-совместителей, от общего количества педагогических работников – 0%;
- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета – 94 %;
- наличие (доля) педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией: 2%;
- доля педагогов с высшим образованием – 79%;
- доля педагогов со стажем работы до 3-х лет – 6 %
- доля педагогов, имеющих действующие курсы ПК (по преподаваемому предмету) – 68%.

При анализе кадрового состава выявлено, что 98 % педагогических работников, не имеют квалификационной категории. В группе педагогов, не имеющих квалификационной категории и/или прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности: учителя начальных классов (19ч), иностранного языка (4ч), русского языка и литературы (9ч), физической культуры (3ч), математики (5ч), истории (3ч), химии (1ч), технологии (2ч), биологии (3ч), ОБЖ (1ч), информатики (2ч), географии (2ч), музыки (1ч), ИЗО (1ч), родного языка и литературы(7ч.)

- Среди педагогов, не имеющих первой или высшей квалификационной категории, значительная часть (более 70%) тех, кто относится к возрастной группе
- 55 + (находятся на льготной пенсии или пенсии по возрасту) и не изъявляет желание проходить аттестацию в силу планируемого окончания трудовой деятельности. Также не имеют КК те педагоги, кто работает в ОО менее 3-х лет.

Распределение вакансий

На 01.09.2022 г наиболее востребованными (с учётом работающих пенсионеров) в МБОУ «СОШ №1 с.Алхан-Кала» являются учителя родного языка и родной литературы, математики, химии, русского языка и литературы, учителей начальных классов.

Педагоги совмещают учебные предметы: биология- ОБЖ, изо –музыка, общество – история.

На основании проведенного мониторинга сделаны следующие выводы и рекомендации по созданию кадровых условий для реализации основных образовательных программ:

1. При формировании стратегии управления кадрами в образовательной организации рекомендуется учитывать положения принятой его руководством стратегии деятельности школы, что предполагает:

- определение целей управления кадрами, т.е. при принятии решений в сфере управления кадрами должны быть учтены как экономические аспекты (принятая стратегия управления кадрами), так и потребности, и интересы педагогических работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей педагогических работников и т.п.);
- формирование идеологии и принципов кадровой работы, т.е. идеология кадровой работы должна быть отражена в виде документа и реализовываться в повседневной

работе всеми, начиная с директора школы. Этот документ должен представлять собой набор этических, не подлежащих нарушению, норм в работе с кадрами ОО;

- обеспечение экономической эффективности в области управления кадрами - означает использование кадров для достижения целей деятельности ОО. Социальная эффективность обеспечивается реализацией системы мер, направленных на удовлетворение социально – экономических ожиданий, потребностей и интересов педагогических работников ОО.

2. При планировании потребности образовательной организации в кадрах рекомендуется осуществить следующие мероприятия:

- провести анализ наличия необходимых ОО кадров;
- определить качественную потребность в кадрах (выявление профессионально – квалификационных требований и анализ способностей педагогических работников, необходимых для выполнения образовательной деятельности);
- определить количественную потребность в кадрах (прогноз общей потребности в кадрах, оценка движения кадров).

3. Для привлечения, отбора и оценки необходимых образовательной организации кадров целесообразно оптимизировать соотношение внутреннего (перемещения внутри ОО) и внешнего (прием новых педагогов) привлечения кадров.

4. Для организации работ по руководству кадрами рекомендуется:

- определить содержание работ по каждому виду профессиональной деятельности;
- стремиться к созданию более благоприятных условий труда;
- определить принципы и разработать четкую систему оплаты труда (стимулирующие выплаты – эффективный контракт);
- проводить оперативный контроль за работой педагогических кадров;
- осуществлять краткосрочное планирование профессионально квалификационного развития педагогических кадров.

5. В целях повышения квалификации педагогических кадров рекомендуется осуществлять:

- планирование мер по обеспечению уровня квалификации педагогических работников, соответствующего их личным возможностям и профессиональной необходимости;
- выбор формы обучения педагогических работников при повышении квалификации;
- планирование карьеры и других форм развития и реализации способностей педагогических работников.

6. В случае, если в образовательной организации имеется дефицит численности педагогических работников, необходимых для осуществления принятой стратегии развития образовательной организации, то рекомендуется решить вопросы, связанные с повышением привлекательности профессиональной деятельности.

Заместитель директора по УВР

Ахигова Л.С.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 009D64C874BDFF2E2F5FED7625944DA471
Владелец: Абдулазиева Тания Маликовна
Действителен: с 10.01.2023 до 04.04.2024

**ДОРОЖНАЯ КАРТА (план мероприятий)
по выявлению кадровых потребностей в МБОУ «СОШ №1 с.Алхан-Кала» на 2022-2025 годы**

1	Цели	Создание системы методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов МБОУ «СОШ №1 с.Алхан-Кала» посредством развития системы мониторинга качества дополнительного образования педагогических работников и профессионального мастерства, системы наставничества педагогов. Закрепление молодых педагогов в образовательных учреждениях. Снижение кадрового дефицита в ОУ, уменьшение вакансий педагогических должностей.
2.	Задачи	<ul style="list-style-type: none">- Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.- Повышение профессионального мастерства педагогических работников.- Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников.- Поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне.- Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне.- Выявление кадровых потребностей в МБОУ «СОШ №1 с.Алхан-Кала»- Осуществление методического сопровождения педагогических работников.- Создание условий для саморазвития педагогических работников школы.
3.	Ожидаемый результат	Наличие эффективной системы научно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов, позитивная динамика результатов диагностики методических компетенций педагогов, рост базы данных о наставниках, об обобщении педагогического опыта, увеличение числа участников сетевых сообществ педагогов, снижение дефицита педагогических кадров.

4.	Показатели реализации дорожной карты – достижения ожидаемого результата.	<p>по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов предметных компетенций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогических должностей (в разрезе предметов); - количество педагогов, имеющих профессиональные затруднения; - количество педагогов, прошедших повышения квалификации по индивидуальным маршрутам. <p>по повышению профессионального мастерства педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество педагогических и руководящих работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования раз в три года от общего количества педагогических и руководящих работников; - численность педагогических работников, принявших участие в процедуре оценки предметных и методических компетенций; - количество педагогов, имеющих высшее педагогическое образование; - количество педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию; - количество педагогов, принявших участие в конкурсах педагогического мастерства; <p>по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет и имеющих стаж работы до 3-х лет; - количество педагогов, охваченных мероприятиями по поддержке молодых педагогов, от общего количества молодых педагогов; - количество молодых педагогов, оставшихся в профессии (образовательном учреждении) после 3 –х лет стажа работы; - количество молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства; <p>по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество педагогов, прошедших процедуру обобщения передового педагогического опыта на уровне не ниже муниципального; - количество педагогов, прошедших анкетирование по компетентности в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог»; - количество вакансий на учебный год;
----	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> - количество закрытых вакансий; - количество работников, прошедших профессиональную переподготовку на педагогические специальности; - количество педагогов – внешних совместителей; - количество педагогов в возрасте пенсионного возраста (60+).
4	Мониторинг	<ul style="list-style-type: none"> • Виды мониторингов: • -информационный (отчетные документы, процедуры представления документов); • - сравнительный (динамика представленных результатов); • - прогностический (с целью корректировки дальнейших действий) <p>Проведение мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников по показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов предметных компетенций; • по повышению профессионального мастерства педагогических работников; • по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества; • по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
6	Анализ. Адресные рекомендации.	<p>Анализ, аналитические отчеты по выполнению дорожной карты, мониторинга проведенных исследований.</p> <p>Адресные рекомендации и аналитические материалы по итогам оценки ЦОКО размещаются на вкладке сайта</p> <p>Разработка адресных рекомендаций с учетом анализа результатов мониторинга показателей.</p> <p>Разработка рекомендаций по использованию успешных практик с учетом анализа результатов мониторинга показателей.</p>

7	Меры, мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> • Мероприятия по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников. • Конкурсы профессионального мастерства педагогических работников. • Мероприятия, направленные на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников. • Методическая помощь методическим объединениям, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета. • Организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся. • Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества. • Принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях.
8	Управленческие решения	<ul style="list-style-type: none"> • информационно-разъяснительная работа по вопросам методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов муниципальных ОУ . • протоколы заседаний
9	Анализ эффективности принятых мер	<p>Анализ эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> онлайн и офлайн совещания; • конференции; • совещания отдела образования.