

Аналитическая справка
по итогам мониторинга кадровых потребностей
в МБОУ «СОШ № 2 с.Алхан-Кала Грозненского муниципального района» ЧР

В целях оценки кадровых потребностей на 2022-2023 учебный год в МБОУ «СОШ № 2 с.Алхан-Кала Грозненского муниципального района» ЧР 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 № 2 с.Алхан-Кала Грозненского муниципального района» ЧР насчитывается 1 руководитель и 5 заместителей, что составляет 6 % от общей численности работников. Доля педагогических работников составила – 59 % (52 человека).

В процессе мониторинга было установлено следующее:

– доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего количества педагогов – 6 %;

– доля педагогов-совместителей, от общего количества педагогических работников – 2 %;

– доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета – 94 %;

– наличие (доля) педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией: 23 %;

– доля педагогов с высшим образованием – 93%;

– доля педагогов со стажем работы до 3-х лет – 5 %

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

При анализе кадрового состава выявлено, что 77 % педагогических работников, не имеют квалификационной категории. В группе педагогов, не имеющих квалификационной категории и/или прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности: учителя начальных классов (6 ч), иностранного языка (2 ч), русского языка и литературы (3 ч), физической культуры (2 ч), математики (2 ч), истории (1 ч), химии и биологии (1ч), технологии (2 ч), физики (1ч), информатики (1 ч), географии (1 ч), ИЗО (1ч), родного языка и литературы (3 ч.)

– Среди педагогов, не имеющих первой или высшей квалификационной категории, значительная часть (более 70 %) тех, кто относится к среднему возрасту (до 50 лет).

Также не имеют КК те педагоги, кто работает в ОО менее 2-х лет.

Распределение вакансий

На 01.09.2022 г наиболее востребованными (с учётом работающих пенсионеров) в МБОУ «СОШ № 2 с.Алхан-Кала Грозненского муниципального района» ЧР являются учителя математики, физики, истории.

Педагоги совмещают учебные предметы: биология - химия, физика – ОБЖ, информатика – физическая культура, история –общество – ОДНКНР, начальные классы – ИЗО.

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 ОО, 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 руководителя ОО. 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.

Зам.директора по УВР *Л.М. Хажаева* Л.М. Хажаева.