

Аналитическая справка
по итогам мониторинга кадровых потребностей
в МБОУ «СОШ с.Беркат-Юрт Грозненского муниципального района» ЧР

В целях оценки кадровых потребностей на 2022-2023 учебный год в МБОУ «СОШ с.Беркат-Юрт 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 с.Беркат-Юрт Грозненского муниципального района» ЧР насчитывается 1руководитель и 6 заместителей, что составляет 5% от общей численности работников. Доля педагогических работников составила – 63% (92 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 – 3%;
- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета – 94 %;
- наличие (доля) педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией: 13%;
- доля педагогов с высшим образованием – 59%;
- доля педагогов со стажем работы до 3-х лет – 11 %
- доля педагогов, имеющих действующие курсы ПК (по преподаваемому предмету) – 68%.

При анализе кадрового состава выявлено, что 87 % педагогических работников, не имеют квалификационной категории. В группе педагогов, не имеющих квалификационной категории и/или прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности: учителя начальных классов (21ч), иностранного языка (1ч), русского языка и литературы (7ч), физической культуры (3ч), математики (4ч), истории (2ч), химии (1ч), технологии (2ч), биологии (1ч), 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 2-х лет.

Распределение вакансий

На 01.09.2022 г наиболее востребованными (с учётом работающих пенсионеров) в МБОУ «СОШ с.Беркат-Юрт Грозненского муниципального района» ЧР являются учителя начальных классов, математики, физики, химии, русского языка и литературы.

Педагоги совмещают учебные предметы: биология - география - химия, ОБЖ – технология – изо – музыка, информатика – математика, русский язык – литература – история – общество – ОДНКНР, начальные классы - история и общество, педагог-психолог - социальный педагог.

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 ею 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.

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 (за счет повышения заработной платы, организации системы проф