

Аналитическая справка по итогам мониторинга кадровых потребностей в МБОУ «СОШ ст.Ильиновская»

В целях оценки кадровых потребностей на 2022-2023 учебный год в МБОУ «СОШ ст.Ильиновская» 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 ст.Ильиновская» насчитывается 1 руководитель и 5 заместителей, что составляет 5% от общей численности работников. Доля педагогических работников составила – 85% (41 человек).

В процессе мониторинга было установлено следующее:

	Количество	Процентов (%)
Всего учителей в школе:	41	100%
Образовательный ценз		
Высшее образование	17	95%
Среднее профессиональное	4	4%
Квалификационная категория		
Высшая	1	4,7%
Первая	0	0
Соответствие занимаемой должности	17	100%
Возрастной состав педагогических работников		
моложе 25 лет	2	9%
от 25 до 35 лет	7	33,3%
от 35 до 55 лет	4	43%
старше 55 лет	4	14,2%
Распределение кадров в зависимости от педагогического стажа		
менее 3 лет	0	0
от 3 до 5 лет	1	4,7%
от 5 до 10 лет	5	43%
от 10 до 25 лет	6	28,5%
свыше 25 лет	5	24%

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 (13ч), иностранного языка (2ч), русского языка и литературы (4 ч), физической культуры (1ч), математики (3ч), истории (4 ч), технологии (1ч), биологии (2 ч), ОБЖ (1ч), информатики (1ч), географии (2ч), музыки (1ч), ИЗО (1ч), родного языка и литературы(5 ч.)

- Среди педагогов, не имеющих первой или высшей квалификационной категории, значительная часть учителей от 25 до 50 лет (95%)
- 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 ст.Ильиновская» являются учителя математики и физики. 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.