

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 6» С.СПИЦЕВКА  
ГРАЧЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

**АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА**

**«Мониторинг потребности в педагогических кадрах МКОУ СОШ 6  
с.Спицевка»**

В соответствии с Федеральным законом 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» **качество образования** – это комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность.

Школа, обеспечивающая качественное образование, имеет две устойчивые характеристики, определяющие ее привлекательность:

- сильный высококвалифицированный педагогический состав, способный обеспечить высокий уровень обученности и качества знаний, конкурентоспособность выпускников.
- творческая доброжелательная атмосфера, в которой комфортно чувствуют себя все участники учебно-воспитательного процесса.

Успех образовательной организации и её образовательные результаты зависят от заинтересованности педагогов в профессиональном развитии, от удовлетворенности коллектива организацией образовательного процесса в школе.

Педагогический коллектив МКОУ СОШ 6 с.Спицевка состоит из администрации школы (директор школы и 3 заместителя) и 28 педагогических работников.

**Характеристика педагогических кадров образовательной организации:**

**по стажу**

| 0-3 года | 3-5 лет | 5-10 лет | 10-15 лет | 15-20 лет | Свыше 20 лет |
|----------|---------|----------|-----------|-----------|--------------|
| 4 чел.   | 2 чел.  | 7 чел.   | 2 чел.    | 6 чел.    | 7 чел.       |
| 14 %     | 7 %     | 25 %     | 7 %       | 22 %      | 25 %         |

**Уровню образования**

| Среднее специальное | Высшее  |
|---------------------|---------|
| 3 чел.              | 25 чел. |
| 10,7 %              | 89,3 %  |

**Квалификационные данные по педагогическому составу**

|                     |        |       |
|---------------------|--------|-------|
| Высшая кв.категория | 6 чел. | 21,4% |
| 1 кв. категория     | 3 чел. | 16,7% |

|                                            |         |       |
|--------------------------------------------|---------|-------|
| <b>Соответствие занимаемой должности</b>   | 18 чел. | 64,3% |
| <b>Без категории (прибывшие работники)</b> | 1 чел.  | 0,3 % |

Следует отметить следующие положительные тенденции развития кадрового ресурса данной образовательной организации:

1. Стабильный кадровый состав.
2. Основная масса педагогических работников имеет высшее образование, 3 чел., имеющие среднее специальное образование, получают высшее педагогическое образование, обучаясь заочно.
3. Педагогический коллектив омолаживается.
4. Все педагогические работники, подлежащие аттестации, аттестованы.

Вместе с тем, существует ряд проблем и недостатков, которые негативно сказываются на развитии кадрового потенциала, а значит и на качестве образования в целом:

1. 21 % составляют педагоги, имеющие небольшой стаж педагогической деятельности, в том числе 14 % составляют молодые специалисты.
2. 25 % коллектива – педагоги пенсионного возраста.
3. 6 человек из 23 аттестованных педагогических работников имеют высшую категорию.
4. Наблюдается снижение творческой активности у некоторых педагогов школы.
5. Не все педагоги используют в учебном процессе новые педагогические технологии.

**Работа, на правленная на сохранение кадрового потенциала ведется по следующим направлениям:**

- ✓ **Создание условий для постоянного развития педагогических кадров;**
- ✓ **Развитие и внедрение инноваций в образовательный процесс;**
- ✓ **Обновление структуры и содержания методической работы;**
- ✓ **Поддержка и повышение статуса педагогов, создание системы стимулирования творческой деятельности педагогических работников школы;**
- ✓ **Социальная поддержка педагогов (охрана здоровья, участие в жилищных программах, частичная оплата коммунальных услуг и т.д.);**
- ✓ **Методическое сопровождение молодых специалистов школы:**

-Знакомство с молодыми специалистами

-Организация наставничества

-Создание благоприятных условий для педагогической деятельности

-Возложение на наставника основной части работы по профессиональной адаптации молодого специалиста, диагностика затруднений, адаптации и становления молодых специалистов

-Методическое сопровождение молодого специалиста

- ✓ **Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя, информационное и материально-техническое обеспечение**

**образовательного процесса:**

- Диагностика затруднений, потребностей педагогов
- Создание индивидуального плана самообразования
- Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов и членов административной команды
- Обеспечение возможности для непрерывного и планового повышения квалификации педагогических работников
- Методическое сопровождение педагогов;
- Выстраивание индивидуального маршрута повышения педагогического мастерства
- Обеспечение условий для непрерывного совершенствования профессионального мастерства учителя
- Участие в работе школьных и районных методических объединений учителей, конкурсах профессионального мастерства
- Развитие предметной образовательной среды
- Организация дистанционного обучения педагогов
- Диагностика и самодиагностика достижение профессионального мастерства
- Корректировка планов самообразования
- Использование современных педагогических технологий в деятельности
- ✓ **Стимулирование творческой активности педагогических работников:**
- Положение о моральном и материальном стимулировании педагогических работников.
- Выявление и стимулирование талантливых педагогов для участия в профессиональных конкурсах
- Профилактика профессионального «выгорания» педагогов.
- Анализ удовлетворённости педагогов системой стимулирования и её корректировка (при необходимости)
- Материальное стимулирование педагогических работников, в соответствии с разработанным положением
- Введение для наставников дополнительных поощрений в случае успешной адаптации закреплённого за ним молодого специалиста
- Развитие конкурсного движения педагогов
- Представление и награждение лучших педагогических работников школы
- Стимулирование за наиболее приоритетные направления профессионального роста и повышение образовательных результатов
- ✓ **Профилактика профессионального «выгорания» педагогов**
- рациональное расписание в соответствии с нагрузкой педагогов

- создание оптимальных санитарно- гигиенических и психологических условий для укрепления здоровья педагогов школы
- развитие системы школьных традиций
- создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе

### **Результаты работы:**

- Повышение образовательных результатов, создание условий для развития каждого обучающегося с учетом его индивидуальных образовательных возможностей;
- Развитие кадрового потенциала
- Повышение профессионального мастерства и творческой активности педагогов
- Благоприятный нравственно- психологический климат в педагогическом коллективе
- Содружество с родителями, расширение связей с семьями обучающихся
- Повышение качества образования
- Повышение числа педагогов, имеющих высшую категорию.
- Применение педагогами школы инновационных способов, методов, технологий обучения и воспитания обучающихся.
- Рост числа педагогов, демонстрирующих свой педагогический опыт на семинарах мастер-классах, через публикации, выступления на конкурсах
- Удовлетворённость педагогов системой стимулирования
- Повышение конкурентно способности образовательной организации

Директор МКОУ СОШ 6  
с.Спицевка  
Грачевского  
муниципального округа  
Ставропольского края



О.А.Степанова