



**РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН**  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**"ЦЕМЕРСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА"**  
**ФИЛИАЛ МКОУ «ГИЛИБСКАЯ СОШ»**

368459, с. Цемер

zemer-shkola@mail.ru

тел.89673920321

## Отчет

**о выполнении 1 этапа реализации  
программы антирисковых мер «Дефицит педагогических  
кадров» МКОУ «Цемерская ООШ»**

Учебно-воспитательный процесс в МКОУ «Цемерская ООШ» осуществляют 13 педагогических работника, из них 1 человек (7,5 %) являются руководителем.

Руководитель школы имеет дополнительное образование по квалификации «Менеджер в обл. образования». Из 13 человек педколлектива 1 чел (7,5%) имеют высшую категорию, 2 чел (15%) – первую категорию, 10 чел (77%) соответствуют занимаемой должности.

Имеют звания «Отличник народного просвещения» -1чел (7,5%), «Отличник образования РД»- 1 человек,

2 педагогов (15%) награждены Благодарственными письмами МО РО, 4 чел (30%) награждены грамотами муниципального уровня.

### Анализ педагогического состава по педагогическому стажу:

стаж	до 5 лет	От 5 до 15 лет	От 15 до 25 лет	Свыше 25 лет
Кол-во	2 (15%)	3 (23%)	5 (38%)	3 (23%)

Происходит увеличение количества педагогов, имеющих педагогический стаж от 15 до 25 лет. Одновременно с этим происходит увеличивается количество педагогов пенсионного и пред пенсионноговозраста.

В связи с производственной необходимостью, 23%(3чел) педагогов были вынуждены сменить профиль работы, поэтому они относятся к разряду молодых специалистов по профилю преподаваемого предмета. Таким образом, количество «молодых специалистов» в школе близко к 40%. Возрастной состав педколлектива:

Количество педагогических работников	Из них имеют возраст, лет				
	до 25	от 25 до 35	от 35 до 45	от 45 до 55	старше 55
13	1(7,5%)	2 (15%)	4 (30%)	4 (30%)	2 (15 %) - пенсионного возраста

Анализ возрастного состава педагогических работников школы указывает на то, что средний возраст учителей по школе составляет 44 года.

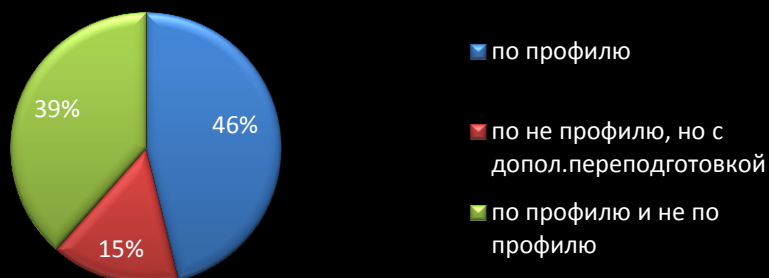
Из анализа полученных данных видно, что коллектив обновляется, хотя этот процесс происходит не очень интенсивно. Процент молодых учителей незначителен.

**Анализ соответствия образования педколлектива профилю преподаваемых дисциплин.**

Из 13 человек педагогического коллектива не по профилю работает 2 чел, но они прошли

необходимую профессиональную дополнительную переподготовку, 5 – работают по профилю и не по профилю (например - учитель математики и физики ведет еще 4 часа химии)

## Анализ соответствия педколлектива по профилю преподаваемого предмета



На данный момент, в соответствии со штатным расписанием, закрыты потребности педагогических кадров, свободных вакансий нет. Однако, 54% коллектива либо стоят на начальном этапе педагогической деятельности, либо сменили профиль, поэтому могут испытывать профессиональные затруднения.

Кроме этого, с целью выявления кадровых потребностей и внутренних резервов, был сформирован банк данных о кадровом потенциале педагогов школы

Выполнение данных мероприятий позволит разработать и реализовать индивидуальные образовательные маршруты по устранению профессиональных дефицитов и перспективный план повышения квалификации педагогических работников через систему дополнительного образования.

№ п/п	Мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Результат. Критерии выполнения.
<b>I. Организационные мероприятия (управление дорожной картой)</b>				
1.	Разработка Плана мероприятий («дорожной карты») по решению кадрового дефицита в системе общего образования в МКОУ «Цемерская ООШ».	Руководитель школы	До 01.05.2022	Разработан план
3.	Организация информационного сопровождения реализации мероприятий «дорожной карты» в СМИи сети Интернет.	Руководитель школы	Каждый месяц до мая	Не менее 1 публикаций ежегодно
<b>II. Увеличение абсолютного числа педагогических работников</b>				
1.	Проведение ежегодного мониторинга потребности в педагогических кадрах.	Руководитель школы	на 15мая.	Анализ составлен

2.	Организация работы по формированию заявки на целевой приём	Руководитель школы	до 1 марта	Устранение кадрового дефицита
3.	Заключение договоров на обучение по целевым направлениям	Руководитель школы	до 30 мая	
4.	Организация работы с выпускниками школ, обучающимися в педагогических ВУЗах/ ПОО, в том числе по целевым направлениям»: <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществление сопровождения студента на протяжении всего срока обучения;</li> <li>- заключение соглашений с учебными заведениями на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника</li> </ul>		Постоянно	


  
 Директор школы *Алла Жарулен А.М.*

### **Заключение**

Работа по проекту ведется в соответствии с методикой оказания адресной методической помощи общеобразовательным организациям, имеющим низкие образовательные результаты обучающихся.

Куратор Муслимов М. и педагогический коллектив школы работают в тесном контакте. Осуществляет контроль над сроками исполнения и мероприятиями по разработке документов, контролирует процесс вхождения школы в региональные программы развития на муниципальном уровне.

Куратор совместно с педагогическим коллективом школы провел анализ «рискового профиля школы», сформированного посредством диагностики и анализа конкретной ситуации в нашей школе. На основе проведенного анализа мы наметили для себя направления, по которым будет сформирован пакет мер по выходу из кризисной ситуации.

В дальнейшей работе куратор помогал школе (совместно с муниципальным и региональным координатором) разрабатывать дорожную карту мер по преодолению кризисных явлений. Куратор также принимал участие в оценке результативности реализуемых мер.

Руководитель и куратор школы по реализации проекта еженедельно участвуют в вебинарах, проводимые федеральными и региональными координаторами, по работе с электронными дорожными картами. По итогам вебинаров проведены совещания при руководителе.

### **Выводы**

Мероприятия «дорожной карты» программы антирисковых мер по рисковому профилю «Дефицит педагогических кадров» на 1 этапе реализации проекта «500+» выполнены в полном объеме.