**SWOT-матрица МБОУ СОШ № 50 **

по предварительным итогам реализации I. Развитие кадрового потенциала (критерий I Дорожной карты)

пример

	Положительное влияние	**Отрицательное влияние**
Внутренняя среда	**Сильные стороны** • **Высокая закрепляемость кадров:** Доля специалистов, закрепившихся в организации, составляет 100% при плане 70% (п. 6) • **Полная укомплектованность штата:** Вакантных должностей нет (0% при плане 4%, п. 9), фактически занято 100% ставок (п. 10). • **Высокая общая квалификация:** Доля учителей с высшей/первой категорией (86–88%) в два раза превышает целевой показатель в 40% (п. 15, 16). • **Полное прохождение базовой подготовки:** 100% сотрудников проходят курсовую подготовку, профильное обучение и курсы по воспитанию (п. 7). • **Наличие современных позиций:** Введены должности советников, обеспечено обучение через «Росдетцентр» (п. 11-14).	**Слабые стороны** • **Провал целевого обучения:** План по поступлению в НГПУ на профиль МФХБ (математика, физика, химия, биология) не выполнен в 2025 году (0 из 1), в 2026 — 1/0 (п. 4). • **Отсутствие целевых специалистов:** В 2025–2026 гг. не трудоустроено ни одного молодого специалиста по профилю МФХБ и ни одного по целевому договору (п. 5). • **Низкое обучение по критическим направлениям:** Доля прошедших курсы по цифровизации (12,5%) и для администрации (25%) в 2025 году значительно ниже плана (30%) (п. 7).
Внешняя среда	**Возможности** • **Опираться на существующий кадровый резерв:** Высокий процент учителей с категориями позволяет делегировать им наставничество и методическую поддержку без привлечения внешних экспертов. • **Использовать ресурс советников:** Должность советника по воспитанию и взаимодействие с «Росдетцентром» дают доступ к федеральным грантам, методичкам и сетевым проектам. • **Восполнить дефицит через переподготовку:** Наличие 100% базовой подготовки позволяет точечно доучить имеющихся учителей начальных классов или филологов на МФХБ через программы профпереподготовки. • **Привлечение альтернативных кадров:** Отсутствие вакансий и полная загрузка ставок делают организацию привлекательной для специалистов,	**Угрозы** • **Кадровый разрыв в будущем:** При естественной убыли (пенсии, декреты) учителей МФХБ организация столкнется с невозможностью их замещения из-за отсутствия притока по целевому обучению. • **Технологическое отставание:** Низкая доля обучения по цифровизации (12,5%) на фоне общих требований к цифровой трансформации школ приведет к некомпетентности в работе с новыми ЭОС, ИИ-сервисами и требованиями Рособрнадзора. • **Управленческие риски:** Обучение только 25% административного состава создает риск ошибок в управленческой деятельности, отчетности и прохождении проверок. • **Снижение конкурентоспособности:** Соседние школы, выполнившие целевое обучение МФХБ, смогут предложить более профильное образование, оттягивая

	Положительное влияние	Отрицательное влияние
	ищущих стабильное место, что можно использовать для привлечения МФХБ-кадров со стороны.	учеников.

Ключевые выводы

1. **Парадокс стабильности и дефицита:** Организация идеально удерживает текущих сотрудников и имеет сверхвысокую формальную квалификацию, но полностью провалила стратегическую задачу по обновлению и омоложению кадров в критически важных естественно-научных профилях (МФХБ).
2. **Дисбаланс в развитии:** Ресурсы на обучение распределяются равномерно на «поддерживающие» темы (воспитание, работа с ОВЗ), но критически экономятся на стратегических направлениях — цифровизации и управлении.

Стратегические рекомендации

1. Экстренное закрытие пробела в МФХБ (доучивание своих):

- Поскольку целевой набор в НГПУ на 2025–2026 гг. сорван, необходимо направить имеющихся учителей начальных классов, географии или смежных дисциплин на программы профессиональной переподготовки (от 250 часов) для получения права преподавать физику, химию или биологию. Это позволит закрыть уроки уже с 1 сентября 2026 года.
- Альтернатива: привлечь совместителей из вузов или соседних школ на 0,5–1 ставку, используя факт отсутствия вакансий (п. 9) как гарантию наличия оборудованных кабинетов.

2. Корректировка плана целевого обучения:

- Разобрать причины невыполнения плана по НГПУ. Если абитуриент не прошел по баллам — усилить подготовку школьников к ЕГЭ; если отказался — пересмотреть систему мер поддержки (выплаты, доплаты наставникам). Заложить в план 2027 года минимум 2–3 договора, чтобы иметь резерв на случай отказов.

3. Приоритетная цифровизация:

- Перераспределить бюджет на 2026 год. Оставить 100% охват по базовому обучению, но направить высвободившиеся средства на интенсивные курсы по цифровизации для предметников (работа с электронными журналами, конструкторами тестов, ИИ-инструментами) и довести долю обученных администраторов до плановых 30%. Это нейтрализует угрозу технологического отставания.

4. Использование ресурса советников (стратегия S-O):

- Задействовать советников по воспитанию и платформу «Росдетцентр» не только для внеурочной деятельности, но и для создания профильных ученических сообществ (например, «Юный биолог»). Это повысит престиж профилей МФХБ среди школьников и создаст внутренний кадровый резерв: мотивированные выпускники с большей вероятностью вернутся в школу по целевому договору через 5–6 лет.