

Отчет по мониторинговому исследованию
деятельности общеобразовательных учреждений, Комсомольского
муниципального района по направлению
«КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ» за период 2020-2021 г.

Обеспеченность квалифицированными педагогическими кадрами – одно из условий качественной организации образовательного процесса. Главную роль в повышении качества образования на современном этапе развития общества, усилении воспитательной направленности образовательного процесса, решении вопросов модернизации образования играет педагогический корпус.

В соответствии с этим управление образования Комсомольского муниципального района проведен анализ кадрового обеспечения районной системы образования.

ЦЕЛИ ИССЛЕДОВАНИЯ:

Мониторинговое исследование проводится с целью анализа состава руководящих и педагогических кадров общеобразовательных организаций Комсомольского муниципального района его существующего потенциала и возможностей развития для принятия соответствующих управленческих решений.

ЗАДАЧИ МОНИТОРИНГОВОГО ИССЛЕДОВАНИЯ:

- Определить основные показатели кадрового состава образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы различного уровня,
- Обобщить полученные данные и провести анализ количественных и качественных показателей кадрового состава образовательных организаций Комсомольского муниципального района.
- Определить состояние и возможный сценарий развития кадрового потенциала в образовательных организациях района для принятия оптимальных управленческих решений.

ОРГАНИЗАЦИЯ МОНИТОРИНГОВОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Сроки мониторингового исследования – ноябрь 2021 года – январь 2022 года.

ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ:

Кадровый состав образовательных организаций Комсомольского муниципального района, реализующих основные общеобразовательные программы различного уровня.

Критерий «Кадровое обеспечение» включает в себя следующие показатели:

1. Возрастной состав
2. Образование учителей
3. Квалификационная категория учителей.
4. Повышение квалификации учителей.
5. Движение кадров
6. Наличие молодых специалистов

ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА:

□ ГИВЦ Минпросвещения России. Федеральное статистическое наблюдение.
(Федеральный статистический отчет ФСН №ОО 1 за 2020 г. и за 2021 г.)

ОПИСАНИЕ МЕТОДА ОБРАБОТКИ ИНФОРМАЦИИ:

Обработка данных проводилась с помощью табличного процессора Excel

Образовательные учреждения, реализующие программы общего образования

	Ед. изм.	2019	2020	2021	2021 край	Примечание
Численность и состав работников	чел.					
всего работников учреждений		757	805	796		
руководящие работники		74	71	70		
педагогические работники		355	371	373		
учителя		293	287	286		
учебно-вспомогательный персонал		45	57	53		
обслуживающий персонал		283	306	300		
Уровень квалификации педагогических работников	%					
высшая категория		16,9	17,0	19,3	19,4	
первая категория		27,7	28,0	27,9	22,8	
соответствуют занимаемой должности		41,9	38,8	41,5	40,9	
не имеют категории		13,8	16,2	11,3	16,9	
учителя						
высшая категория		19,7	21,3	24,1	21,6	
первая категория		31,0	32,4	32,2	25,1	
соответствуют занимаемой должности		41,9	34,1	40,2	38,6	
не имеют категории		13,8	12,2	8,0	14,7	
Уровень образования работников	%					
руководящие работники высшее профессиональное			94,4	98,6	96,2	
директора и заместители директора по УВР		100,0	100,0	100,0	99,5	
педагогические работники						
высшее профессиональное		97,2	97,8	98,7	87,7	
среднее профессиональное		2,8	2,2	1,3	12,1	
начальное профессиональное		0	0	0	0,05	
среднее (полное) общее		0	0	0	0,10	
учителя						
высшее профессиональное		97,2	99,3	99,3	89,7	
среднее профессиональное		2,9	0,7	0,7	10,2	
начальное профессиональное		0	0	0	0,04	
среднее (полное) общее		0	0	0	0,03	
Наличие педагогического образования (ВПО и СПО)	%					
педагогические работники		99,4	100,0	100,0	98,1	
учителя		100,0	100,0	100,0	99,0	
Возрастной состав	%					
руководящие работники пенсионного возраста		13,5	15,5	14,3	24,0	

педагогические работники пенсионного возраста		21,9	21,6	21,2	28,3	
учителя пенсионного возраста		19,9	22,0	20,6	27,7	
Повышение квалификации и переподготовка за 3 года	%					
руководящие работники		100,0	100,0	100,0	92,7	
педагогические работники		94,1	96,0	97,6	90,7	
учителя		95,2	97,2	97,6	91,2	
Профессиональная переподготовка руководящих работников по программе „Менеджер образования”	%	86,8	100,0	100,0	95,3	
Движение педагогических работников	чел.					
выбыло всего				43		
из них:				9		
выбыло за пределы района						
выбыло за пределы края				8		
Молодые специалисты						
прибытие молодых специалистов, в т. числе целевиков	чел.	14/1	13/2	14/2		
доля учителей в возрасте до 35 лет	%	27,3	25,4	26,9	24,1	
доля педагогических работников со стажем работы до 3 лет	%	8,4	10,8	10,2	10,3	
доля учителей со стажем работы до 3 лет	%	6,8	9,8	9,8	9,1	
Педагогическая недельная нагрузка, средняя	час.					
директора		12,3	12,2	14,1	10,9	
заместители директора		16,7	15,0	17,0	13,6	
учителя		24,2	26,5	26,3	26,1	
Обучение педагогических работников основам оказания первой помощи	%	100,0	100,0	100,0	89,6	
Количество учителей начальных классов, работающих в две смены	чел.	0	0	0		
в том числе из-за нехватки учителей		0	0	0		
Допрофессиональная подготовка						
профильные педагогические классы/группы (10-11 кл.)		2/20	2/8	8/56		
разновозрастные педагогические сетевые классы в районе (10-11 кл)						
обучение по индивидуальным учебным планам педагогической направленности (10-11 классы)				2/10		
разновозрастные педагогические классы/группы в образовательной организации (8-9 кл.)		1/11	2/17	2/8		
Поступление школьников на педагогические специальности		4	13	10		
в том числе целевики		4	5	6		
Заключенные договоры (образовательный кредит)	чел.	0	0	0		
Прибытие специалистов к месту трудоустройства под программу сберегательного капитала	чел.	10	17	7		
Где и какие предметы не преподаются по состоянию на 20.09.2021	Все предметы преподаются.					

РЕЗУЛЬТАТЫ АНАЛИЗА:

Данные анализа показывают следующие тенденции:

- Устойчивый рост числа работников со стажем более 20 лет (за счет работников со стажем от 5 до 20 лет).
- В идеальном случае количество педагогов со стажем от 5 до 10 лет должно сохраняться постоянным. Устойчивое уменьшение числа работников этой категории говорит о том, что она не пополняется.
- Число молодых учителей (стаж работы до 5 лет) остается на одном уровне.
- Количество молодых специалистов, ежегодно приходящих в общеобразовательные учреждения города, не снижается.

Центральным возрастным новообразованием периода зрелости можно считать продуктивность.

Для преподавателей пик продуктивности, после которого наступает ее спад, не характерен. Если профессиональное мастерство не имеет жесткой зависимости от уровня физической и функциональной готовности, то оно не снижается до момента ухода на пенсию или до потери трудоспособности вследствие резкого ухудшения состояния здоровья.

За последние годы в школах района идет увеличение количества работающих пенсионеров.

Рост количества работающих пенсионеров объясняется следующими причинами:

- Отсутствие притока молодых специалистов в школы района (а значит, есть часы для работы).
- Социальная (материальная) незащищенность учителей-пенсионеров.

Стабильный на протяжении ряда лет рост количества учителей со стажем более 20 лет наглядно демонстрирует старение педагогических кадров.

Статистические данные об образовании учительского корпуса стабильны.

Данные мониторинга свидетельствуют о незначительной тенденции роста числа педагогов высшей и первой квалификационной категорий и сокращении за счет этого педагогов без категории.

Анализ уровня квалификации педагогов за два года показывает, что существует некоторое стремление учителей к профессиональному росту.

В основном по всем специальностям преобладает процедура аттестации с первой категории на первую, т.е. педагоги просто подтверждают квалификацию. Одной из причин нежелания повышать свою квалификацию является низкая мотивация педагогов, а также недостаточная работа администрации школы.

Наблюдается сокращение количества учителей, не имеющих квалификационной категории. В число педагогов, не имеющих квалификационной категории, попадают учителя со стажем работы до 5 лет и работающие пенсионеры.

ВЫВОДЫ И АДРЕСНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ:

Мониторинг кадрового обеспечения, проведенный в 2021/2022 учебном году, позволил выявить следующую проблему: с одной стороны, происходит сокращение количества молодых специалистов, а с другой - старение педагогических кадров в общеобразовательных учреждениях района. В связи была разработан и реализуется

районный проект «Профессиональное становление молодого педагога», целью которого была обозначена поддержка молодых специалистов.

Качество человеческих ресурсов организации, обусловливаемое квалификацией педагогов, уровнем согласованности их профессиональных ценностей и действий, их видением будущего своей организации и мотивацией, отношением к возникающим проблемам и способам их решения и т.д., во многом определяет потенциал организации. Для поддержки молодых специалистов, профессионального самоутверждения педагогов со стажем от 5 до 10 лет руководителям общеобразовательных учреждений необходимо использовать стимулы профессионального развития учителей.

Ниже приводится перечень вознаграждений, которые наиболее часто используются в школе и могут служить стимулами к эффективному профессиональному развитию и активному участию в научно-методической работе.

Мотивы к труду работника школы	Вознаграждения, которые могут использоваться для профессионального развития
Мотив самостоятельности, реализации себя в творческой педагогической деятельности	Открытие собственного мастер-класса для учителей района на условиях договорной оплаты труда. Содействие в разработке и утверждении собственной авторской программы, в ее распространении в районе.
Мотив личного развития, приобретения новой информации	Направление на стажировку, курсы. Предоставление времени на методическую работу (работа на дому). Творческий отпуск в каникулярное время. Дополнительные дни к отпуску.
Мотив самоутверждения, достижения социального успеха	Направление на различные проблемные конференции, семинары для выступления и обмена опытом. Содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций и пособий к печати. Привлечение к руководству методическими подразделениями школы. Получение права на проведение семинаров, курсов, лекций для своих коллег по школе. Рекомендация на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей, с оплатой этой работы.
Потребность в причастности к делам коллектива	Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы.
Мотив стабильности, защищенности	Предоставление оплачиваемых часов на методическую работу. Гарантия статусного положения в коллективе.
Мотив состязательности	Содействие в выдвижении на престижные конкурсы.