

Анализ качественного состава педагогических работников (динамика 2018, 2019, 2020г.г.)

Основными направлениями работы в 2018-2019 - 2020 уч. году были информационно-методическое, организационно-методическое, консультативное, формирование и развитие кадрового потенциала ОУ.

Продолжена работа по обеспечению учреждений образования квалифицированными педагогическими кадрами, по развитию нормативно – правовой базы в образовательных учреждениях, по совершенствованию работы по делопроизводству.

В течение года оказана методическая помощь руководителям образовательных учреждений по вопросам кадрового делопроизводства, в оформлении наградных материалов.

Современная образовательная политика и связанное с ней обновление школы ставит перед образованием принципиально новые задачи.

Одной из задач развития кадрового потенциала, наиболее поддерживаемая и обсуждаемая в обществе, является задача определения общественного и государственного статуса российского учителя, педагогической деятельности для обеспечения устойчивого инновационного развития России.

Кадровый потенциал учительства Чаплыгинского района (2020 год):

в образовательных учреждениях района работают 514 чел., из них 291 педагогических работника: в том числе учителей — 268. Произошло снижение числа педагогических работников по образовательным учреждениям на 11 чел.

	2018 уч.г.	2019 уч.г.	2020
МОУ	276	277	268

Условием качества образования, обеспечиваемого образовательным учреждением, является высокий образовательный уровень и квалификационные характеристики состава педагогических работников.

По учреждениям образования имеют высшее профессиональное образование в 2020 году 268 учителей (100 %.)

Имеют квалификационные категории 89 %:

Имеют неполную нагрузку 76 человек, что составляет 28,3%;

Имеют внутреннее совместительство 89 человек, что составляет 33,2 %;

Имеют квалификационные категории:

Квалиф.категории	2018 год	2019 гд	2020 год
Высшая	52чел.-18,8%	57чел-20,6%	65 чел.-24,3%
Первая	200чел.-72,5%	190чел.-69%	174чел-64%
Без категории	24чел.-8,7%	30чел.-10,4%	29чел.-11,7%

Образование:

Образование	2018 год	2019 год	2020 год
Высшее профессиональное	275чел.-99,6 %	275чел.-99,3%	268чел.-100%
в т.ч. педагогическое	275чел.-99,6%	275чел.-99,3%	268чел.-100%
Среднее профессиональное	1чел.-0,3%	2чел.-0,7%	-
в т.ч. педагогическое	1чел.-0,3%	2чел.-0,7%	-
Среднее (полное) общее	-	-	-

Стаж работы

Стаж работы	2018 год	2019 год	2020 год
- менее 3-х лет	4чел.-1,4%	8чел.-2,9%	9чел.-3,4%
- от 3 до 5 лет	2чел.-0,7%	4чел.-1,5%	5чел.-1,9%
- от 5 до 10 лет	11чел.-4%	8 чел.-2,9%	6чел.-2,2%
- от 10 до 20 лет	44чел.-16%	50чел.-18%	45чел.-16,8%
- более 20 лет	215чел.-77,9%	207чел.-74,7%	203чел.-75,7%

Возраст (чел)

Возраст	2018 год	2019 год	2020 год
- моложе 25 лет	4чел.-1,4%	6чел.-2,2 %	8чел.-3%

- 25-35 лет	17чел.-6,3%	21чел.-7,6%	12чел.-4,4%
- 35-55 лет	164чел.-59,4%	164чел.-59,2%	157чел.-58,6%
- пенсионного возраста	91чел.-33%	86чел.-31%	91чел.-34%

Кадровый потенциал руководителей образовательных учреждений Чаплыгинского района:

Возглавляют образовательные учреждения района 13 руководителей: из них 13 СОШ и заведующие филиалами 5ОШ.

Квалификационная категория	% 2018 год	2019 год	2020год
Высшая	-	-	-
Первая	-	-	-
Без категории (соответствие)	15	15	13

Образование	% 2018 год	% 2019 год	% 2020 год
Высшее профессиональное	100	100	100
Среднее профессиональное	-	-	-

Возраст	2018 год	2019 год	2020 год
- моложе 25 лет	-	-	-
- 25-35 лет	1	1	1
- 35-55 лет	11	9	10
- пенсионного возраста	3	4	2

Совершенствование учительского корпуса – одно из основных направлений развития общего образования.

В 2019-2020 учебном году управление образования продолжило работу по созданию условий повышения профессионального мастерства руководящих и педагогических работников образовательных учреждений района, развитию форм поощрения работников образования.

В учреждениях образования 3 учителя имеет почетное звание «Заслуженный учитель РФ», 18 награждены знаком «Отличник просвещения СССР», 15 знаком «Отличник народного просвещения», 17 нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», 48 Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ.

Система моральной поддержки - это уже сложившиеся конкурсы педагогов. В этом году прошел конкурс «Учитель года-2020», победителем районного конкурса стала учитель истории и обществознания МБОУ СШ №4 г. Чаплыгина Андреева Е.М. Показала высокий уровень своего мастерства и вошла на региональном этапе конкурса «Учитель года» в пятерку лауреатов.

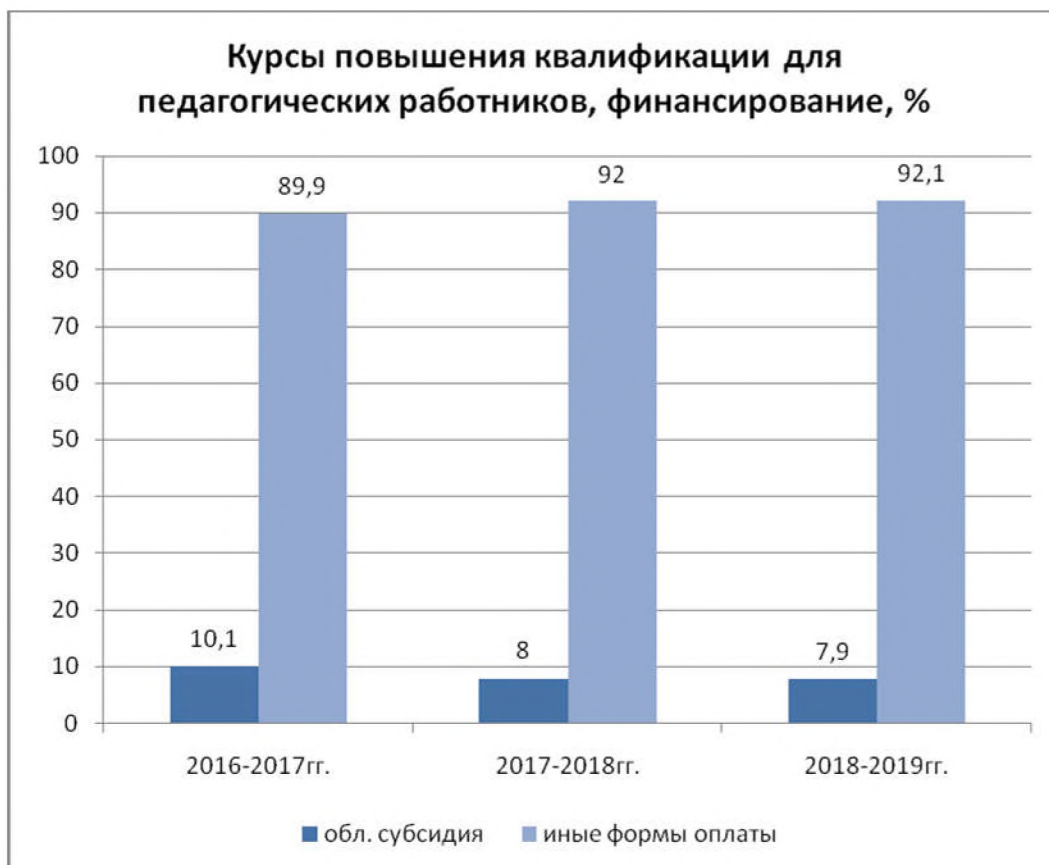
Особым стимулирующим фактором повышения творческой активности учителей в достижении качества образования, в применении на практике инновационных технологий и программ стало участие в конкурсном отборе на получение денежного поощрения, проводимом в рамках ПНП «Образование». За четыре года получили денежное поощрение 2 лучших учителей, реализующих общеобразовательные программы. Дополнительное вознаграждение получают 238 классных учителя (53,7 % от общего числа учителей).

Рассмотрим основные направления повышения квалификации персонала любой организации. Их, как правило, несколько, но есть классический подход.

Первое направление – повышение квалификации путем прохождения курсов, участия в семинарах, конференциях, круглых столах и т.д. вне образовательной организации.

Второе направление – внутришкольное повышение квалификации – эти же виды деятельности, только внутри организации.

Третье, немаловажное направление – самообразование, высший пилотаж, поскольку никак не подвергается мониторингу, не отслеживается и не проверяется. Не требует отчетности. У нас в районе за последние 3 года все педагогические работники прошли курсы повышения квалификации (100%), за счет областной субсидии или иные формы оплаты.



Введена новая система оплаты труда учителя, цель которой стимулировать лучших учителей, обеспечить зависимость оплаты труда от качества и результатов педагогической деятельности, оцененных с участием школьных советов. Введение комплекса современных финансово-экономических механизмов реально приведет к росту оплаты труда учителей, значит, привлечению в школу молодых преподавателей.

Обеспеченность педагогическими кадрами общеобразовательных учреждений составляло в 2019 году – 99 %, 2020 год – 99,1%. Количество вакантных должностей в школах района - 4 . Но по предварительной заявке на педагогические кадры на 01.09.2020 г. требуется 5 учителей.

Анализ складывающейся ситуации свидетельствует о том, что в среднесрочной перспективе ожидается увеличение потребности в педагогических кадрах. Отсутствие дефицита педагогических работников в настоящее время во многом связано со значительным количеством работающих пенсионеров у нас в районе 34 %. Более половины учителей имеет стаж свыше 20 лет - у нас 75,6 %, а число молодых специалистов со стажем до 5 лет чуть больше 5,2 %. И анализ статистических данных и мониторинговых исследований по стажу и возрасту педагогических

работников показывает, что в муниципальной системе образования наблюдается тенденция старения кадров: средний возраст педагогов составляет 47 лет.

Руководителям образовательных учреждений необходимо работать по трем направлениям:

1. Привлечение и закрепление молодых специалистов, обеспечение их профессионального роста;
2. Обеспечение возможности для творческой работы среднего поколения;
3. Создание необходимых условий для продления творческой активности старшего поколения и передачи ими опыта молодежи.

Важнейшим фактором сохранения и развития системы образования является процесс обновления педагогических кадров. Когда финансовая привлекательность преподавательской работы чрезвычайно низка за последние 4 года по району отмечалось увеличение притока «молодых специалистов»: Но на 01.09.2019г. в школы района прибыло 4 молодого специалиста.

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. А между тем по-прежнему существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и (что ещё существеннее) того, как удержать их там.

Согласно статистике, из выпускников педагогических вузов только половина идёт работать в школы, к тому же очень часто среди них те, кто не нашел себе более высокооплачиваемой работы. Из этих молодых специалистов почти половина уходит из системы образования через несколько лет. В процессе «движения» молодых специалистов в районе имеется следующая динамика:

Год	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Кол-во прибывших	1	3	2
Кол-во выбывших	1 (остались 100%)	1 (остались 33,3%)	2 (остались 100%)

Наряду с нежеланием молодых специалистов работать в школе существует еще одна, не менее серьезная проблема – сохранить тех

специалистов, которые уже пришли работать в образовательное учреждение. Основным фактором, демотивирующим молодых педагогов, является низкий уровень заработной платы.

В районе разработана целевая муниципальная программа «Подготовка педагогических кадров на 2015-2020 годы», которая направлена на защиту, укрепление и развитие кадрового потенциала общего образования. Одной из задач программы является подготовка и закрепление молодых специалистов в школах района.

Несмотря на демографические тенденции в районе, приведшие к уменьшению рождаемости и сокращению классов-комплектов в школе. В ближайшие 5 лет потребность района в учителях остается острой. Необходимо создать систему привлечения в район перспективных педагогических кадров и закрепления их в учреждениях образования.

По уровню кадрового потенциала судят о качестве деятельности образовательного учреждения. При таком подходе кадровый потенциал должен быть принят в качестве одного из основных объектов управления в ОУ. Руководителям образовательных учреждений необходимо регулярно проводить мониторинг кадрового обеспечения (анализ состояния подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников, прогнозирование потребности в педагогических кадрах, обеспечение переподготовки педагогических работников, высвобождающихся вследствие сокращения количества обучающихся, в том числе по экономическим специальностям), выявлять кадровые проблемы и принимать управленческие решения.

Для обеспечения эффективной деятельности образовательного учреждения и нового качества образования рекомендовать руководителям ОУ района:

1. Создание системы мониторинга кадрового обеспечения (анализ потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации руководителей и педагогических работников образовательных учреждений);
2. Продолжить работу по повышению образовательного уровня и квалификации педагогических и руководящих кадров;
3. Формирование системы подготовки и продвижения резерва управленческих кадров.

Методист

В.А.Дроздова