

## **Анализ кадрового потенциала дополнительного образования Чаплыгинского муниципального района**

Дополнительное образование детей является актуальным и необходимым звеном системы непрерывного образования, направленным на формирование и развитие творческих способностей детей, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном, физическом совершенствовании и организацию их свободного времени.

В последние годы наблюдается качественный рост и динамичное развитие всей системы дополнительного образования. Активизации этого процесса в настоящее время способствует происходящая в российском образовании модернизация. Педагог – ключевая фигура реформирования образования. Понимание этого необходимо для того, чтобы все глобальные задачи, которые ставятся перед образованием сегодня, были решены. Практически во всех документах, принятых в последние несколько лет в сфере дополнительного образования детей уделяется должное внимание кадровому вопросу.

В Концепции развития системы дополнительного образования детей в Российской Федерации до 2022 год в целях развития кадрового потенциала системы дополнительного образования предусмотрены ряд мер, в том числе:

- формирование современной системы сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических кадров сферы дополнительного образования;
- создание условий для привлечения в сферу дополнительного образования молодых специалистов, их профессионального и творческого развития;
- проектирование новых специальностей в сфере дополнительного образования, квалификационных требований к ним, расширение спектра магистерских программ и др.

Среди основных направлений реализации программы:

- проведение повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов дополнительного образования детей в региональных образовательных сетях;
- обоснование и разработка программ повышения квалификации педагогов дополнительного образования детей - организаторов детско-взрослых сообществ, семейных клубов, детских общественных объединений;

- обоснование и разработка программ повышения квалификации педагогов дополнительного образования детей - организаторов детско-взрослых сообществ, семейных клубов, детских общественных объединений;

- разработка научно-методических основ развития практико- ориентированной системы профессиональной подготовки и повышения квалификации (ПК) специалистов дополнительного образования детей и т.д.

Все эти меры направлены на решение проблемы соответствия педагогических работников новым требованиям, которые предъявляются к ним сегодня. Требования к квалификации работников образования (в т.ч. педагогических работников) определены в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (ЕКС), утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010. Однако частью 1 ст.46 ФЗ «Об образовании в РФ» установлено, что квалификация работников должна соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Развитие кадрового потенциала в учреждениях дополнительного образования – вопрос очень широкий. Наиболее болезненная его составляющая – старение педагогических кадров. В значительной степени разрешение этой части проблемы выходит за пределы компетенции администрации учреждения, поэтому рассматриваться не будет.

Наиболее актуальной представляется проблема управления повышением квалификации педагогов. Освоение новых педагогических технологий, преодоление инерции мысли и изменение привычного способа работы требует значительных интеллектуальных, психологических и временных затрат предполагают перестройку деятельности педагогического коллектива. Это и составляет одно из основных затруднений.Д

Дополнительное образование в системе образования Чаплыгинского муниципального района включает 3 учреждения дополнительного образования, имеющих 1 статус «центра», 1 учреждение имеет статус «школа» и 1 учреждение физкультурно-оздоровительный комплекс, которые реализуют программы физкультурно-спортивной направленности, художественное, туристско-краеведческое, техническое, естественно-научное и др.

Среди работающих в учреждениях дополнительного образования:

руководители УДОД – 3 человека,

заместители директоров – 2 человека,

методист – 5 человек,

педагоги дополнительного образования – 20 человек,

тренера-преподаватели – 9 человек,

другие педагогические работники – 1 человек.

**Итого: В системе дополнительного образования работает 35 педагогических работников.**

**Учреждения дополнительного образования нуждаются в кадрах: педагоги дополнительного образования – 2 ставки; тренера-преподаватели – 1 ставка.**

**Образовательный ценз педагогических работников:**

| <b>образование</b>       | <b>2018 -2019 уч. год ( чел., %)</b> | <b>2019-2020 уч. год ( чел., %)</b> | <b>2020-2021 уч. год ( чел., %)</b> |
|--------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
|                          | <b>31 человек</b>                    | <b>31 человек</b>                   | <b>35 человек</b>                   |
| Высшее профессиональное  | 58 %                                 | 61 %                                | 80 %                                |
| Среднее профессиональное | 42 %                                 | 39 %                                | 20 %                                |

Обучается в ВУЗе – 1 человек, ССУЗе – 2 человека.

### **Возрастной состав педагогических работников ОУ:**

Моложе 25 лет – 2 человека – 5,7 %;

От 25 до 35 лет – 12 человек – 34,3 %;

От 35 до 55 лет – 19 человек – 54,3 %;

Старше 55 лет -2 человек – 5,7%

**Средний возраст педагогов – 46,4 лет.**

### **Стажевый анализ педагогов:**

Меньше 2 лет – 0 человек -0 %;

От 2 до 5 лет –3 человек – 8,6 %;

От 5 до 10 лет – 6 человека – 17,1%;

От 10 до 20 лет – 9 человек – 25,7 %;

Свыше 20 лет – 17 человек – 48,6 %

**Средний стаж работы педагогов – 17 лет.**

### **Категорийность педагогических работников:**

| Категория,<br>соответствие<br>занимаемой<br>должности | 2018 -2019 уч.<br>год  | 2019-2020 уч. год      | 2020-2021 уч. год      |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|
|   | <b>31 человек</b>      | <b>31 человек</b>      | <b>35 человек</b>      |
| Высшая<br>квалификационная<br>категория               | 9 человек – 29 %       | 9 человек – 30%        | 9 человек – 25,7<br>%  |
| Первая<br>квалификационная<br>категория               | 19 человек – 62,3<br>% | 11 человек – 35,5<br>% | 14 человек - 40 %      |
| Соответствие<br>занимаемой<br>должности               | 3 человека – 8,7<br>%  | 11 человек – 35,5<br>% | 12 человек – 34,3<br>% |

**35 человек – 100 % педагогов имеют квалификационные категории и прошли аттестацию на соответствие занимаемой должности.**

### **Повышение квалификации педагогических кадров за 2018-2021 уч. года**

| Категория слушателей      | 2018-2019год | 2019-2020год | 2020-2021 год |
|---------------------------|--------------|--------------|---------------|
| Педагоги доп. образования | 14           | 12           | 18            |
| методист                  | 5            | 4            | 3             |
| Тренера-преподаватели     | 3            | 3            | 3             |
| Итого<br>22               |              | 19           | 24            |

В условиях рыночной экономики одним из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности дополнительного образовательного учреждения является обеспечение высокого качества кадрового потенциала, что осуществляется благодаря разработке кадровой политики дополнительного образовательного учреждения.

Сегодня, когда статус педагога имеет очень низкий социальный уровень при руководстве образовательным учреждением остро стоит проблема привлечения и удержания квалифицированных кадров. Ограниченность материальных и социальных гарантий от государства не позволяет ограничиться одной печальной констатацией этой проблемы. Руководитель образовательного

учреждения вынужден самостоятельно искать пути для ее решения, не только оперируя средствами из бюджетного фонда, но и создавая собственную систему корпоративных стимулов, льгот, стратегий успеха, в том числе формировать команду единомышленников, обеспечивать оптимальные условия для самореализации детей и взрослых, стимулировать творческую деятельность, поддерживать инициативу, делегировать полномочия, привлекать и грамотно использовать дополнительные источники и способы финансирования, задействовать новые социальные ресурсы в кадровой политике, выстраивать собственные отношения с другими субъектами социальной системы, заботиться о создании имиджа и поддержании социального статуса учреждения, внедрять высокие технологии в управленческие процессы, заботясь о морально-психологических и валеологических факторах стабильности педагогического коллектива.

Целью кадровой политики является достижение, сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала учреждения, создание высококвалифицированного коллектива, наиболее высоких конечных результатов деятельности учреждения в соответствии с требованиями трудового законодательства. Для того чтобы обеспечить эффективную работу учреждения, необходимо, чтобы педагогический коллектив был компетентен, работоспособен и надежен.

Главной задачей системы управления педагогическими кадрами – является обеспечение четкого выполнения педагогическими работниками задач и функций, поставленными и определенными в соответствие с целями учреждения такими как:

- организация, поиск и подбор педагогических работников;
- оказание методической консультативной помощи работникам;
- повышение профессиональной компетентности педагогов;
- создание эффективной системы мотивации труда;
- поддержание и сохранение организационного порядка в учреждении;
- создание условий для профессионального роста педагогических работников;
- укрепление исполнительности и трудовой дисциплины;

- оптимизация системы обучения и повышения квалификации специалистов и управленцев.

Создать систему оценки, одинаково сбалансированную с точки зрения точности, объективности, простоты и понятности очень сложно, поэтому на сегодняшний день существует несколько систем оценки персонала, каждая из которых имеет свои достоинства и недостатки, однако наиболее распространенной является, безусловно, система периодической аттестации персонала.

Любой работник должен соответствовать требованиям, предъявляемым к нему должностными обязанностями, содержанием и характером труда.

Аттестация является методом изучения кадров, включающим оценку результатов деятельности работника за определенный период времени с целью выявления его соответствия занимаемой должности и дальнейшего профессионального продвижения.

Аттестация работников является одной из форм определения их квалификации должностными лицами предприятия в соответствии со специально разработанной процедурой, утвержденной как локальный нормативный документ в области регулирования трудовых отношений.

Регулярная и систематическая аттестация работников положительно сказывается на мотивации работников, их профессиональном развитии и росте. Одновременно результаты аттестации являются важным элементом управления человеческими ресурсами, поскольку предоставляют возможность принимать обоснованные решения в отношении вознаграждения, продвижения, увольнения и развития работников.

Важными показателями стабильности педагогического коллектива является уровень культуры отношений, сложившихся в учреждении, и благоприятный психологический климат. Поэтому необходимо поддерживать, регулярно проводя мероприятия, направленные на сплочение педагогического коллектива.

Рекомендации:

- повышать эффективность деятельности педагогических работников,
- добиваться отсутствия вакансий педагогических и иных должностей,
- наличие в учреждении высококвалифицированных кадров,
- привлекать на работу молодых специалистов,
- повышать эффективность деятельности работников,
- увеличить количественный рост работников, награжденных отраслевыми и государственными наградами,
- добиваться роста инновационной активности педагогических кадров,
- повышать долю участия педагогов в конкурсном движении,
- поддерживать организационный порядок в учреждении,
- укреплять исполнительность, ответственность работников за выполнение должностных обязанностей,
- укреплять трудовую дисциплину.

Методист Дроздова В. А.