

## Аналитический отчет по мониторингу кадрового потенциала в образовательных организациях в 2020- 2021 учебном году

Мониторинг по развитию кадрового потенциала проводится ежегодно с целью актуализации сведений о кадровом составе образовательных организаций и оказания помощи в развитии кадрового потенциала.

Анализ результатов мониторинга представлен по различным показателям, в соответствии с задачами мониторинга, а именно: состояние кадрового потенциала в разрезе возраста, стажа; занимаемой должности, уровня образования.

Мониторинг проводился на основе статистического отчета ОО-1. В формы необходимо было занести статистическую информацию, которую можно разделить на следующие блоки: - общие сведения;

-должность;

-образование;

-стаж работы;

-возраст.

### 1.Общая характеристика кадрового состава

Общее количество работников системы образования МР Буздякский район - 808 ч.

Общее количество основных руководящих работников: 38 чел. от общего количества работников системы образования.

Общее количество основных педагогических работников: 423 чел от общего количества работников системы образования.

Из них в общеобразовательных -304 человека, в дошкольных - 97 человек, в учреждениях дополнительного образования – 22 человека.

#### 1.Количество основных работников

Таблица 1.

	<b>Общее количество работников, чел.</b>	<b>Количество руководящих работников, чел.</b>	<b>Количество педагогических работников, чел.</b>
Организации дошкольного образования	215	9	97
Общеобразовательные организации	548	24	304
Организации дополнительного образования	45	5	22
<b>Всего</b>	<b>808</b>	<b>38</b>	<b>423</b>

2. Распределение педагогических работников по должностям представлено в таблице.

Таблица 2

Должности педагогических работников	Количество, чел.
старший воспитатель	13
воспитатель	94
музыкальный руководитель	4
педагог дополнительного образования	5
социальный педагог	5
логопед	5
психолог	2
учителя	266
другие	1

**Вывод:** Наблюдается низкий процент обеспеченности узкими специалистами, обеспечивающими сопровождение образовательного процесса детей с ОВЗ.

3. Уровень образования педагогов

Таблица 3

ДОУ	Школы, дошкольн ые группы	Детские сады	допобразование	район
Высшее профессиональное образование	246	48	13	307
Среднее профессиональное образование	56	49	8	113
Без педагогического образования	2	0	1	3
Без образования	0	0	0	0

**Вывод:** Без педагогического образования (воспитатели в дошкольных группах) в районе трудится 0,6% работников.

4. Стаж работы

Таблица 4

	школы	Детские сады	допобразование	район
от 0 до 3 лет	10	2	4	16
от 3 до 5 лет	4	3	2	9
свыше 20 лет	199	62	6	267

**Вывод:** 60 % педагогических работников имеют стаж работы по специальности более 20 лет.

Сохраняется устойчивая тенденция старения педагогических работников, недостаточно молодых специалистов, прибывающих в район. В целях социальной помощи и поддержки обучающихся, в школах работают 5 социальных педагогов.

Оказывают психологическую помощь обучающимся, родителям и

педагогическим коллективам 2 педагогов-психологов, 1 логопед оказывают практическую помощь детям, имеющим отклонения в развитии.

1 .Положительные тенденции в развитии кадрового потенциала:

1.1. Высокий уровень образовательного ценза работников образовательных организаций, обеспечивающих педагогический процесс.

1.2. Сокращение доли педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование.

1.3. Практически три четверти педагогических работников образовательных организаций в возрасте свыше 35 лет.

Риски:

1 .Сохраняется устойчивая тенденция старения педагогических работников.

2 .Не имеют педагогического образования работают педагогические работники в дошкольных группах - 2чел.

3 .Наблюдается низкий процент обеспеченности узкими специалистами, обеспечивающими сопровождение образовательного процесса детей с ОВЗ.

Выводы и рекомендации:

1. Руководителям образовательных организаций:

1.1. вводить в практику методической работы школы разработку индивидуальных образовательных маршрутов педагогов, направленных на формирование профессиональных компетентностей;

1.2. проводить целенаправленную работу с молодыми педагогами по закреплению их в профессии, в том числе стимулировать к аттестации;

1.3. Провести работу по привлечению педагогических кадров (в том числе молодых специалистов) в образовательные организации;

2. Муниципальной методической службе:

2.1. оказывать содействие развитию педагогического потенциала в муниципальной системе образования через непрерывное повышение квалификации педагогов, методическое сопровождение профессиональных педагогических конкурсов.