

Утверждаю
Начальник Управления образования
администрации ВСГО



Аналитическая справка по результатам мониторинга кадровых условий, обеспечивающих качество образования в дошкольных образовательных организациях Верхнесалдинского городского округа

Мониторинг проводился в соответствии с приказом Управления образования администрации Верхнесалдинского городского округа от 03.06.2021 № 126/1 «Об утверждении Положения о мониторинге качества дошкольного образования Верхнесалдинского городского округа»

Цель мониторинга: прогнозировать возможность повышения качества дошкольного образования и сохранять кадровую политику в округе, признавая её эффективной.

Обеспечение дошкольных образовательных учреждений (далее по тексту МДОУ) квалифицированными педагогическими работниками на протяжении ряда лет является одним из приоритетных направлений образования округа.

По состоянию на 1 января 2021 года на территории Верхнесалдинского городского округа функционируют 22 дошкольных учреждения, из них:

- 1) 3 МДОУ – являются муниципальными казёнными учреждениями;
- 2) 9 МДОУ – являются муниципальными автономными учреждениями;
- 3) 10 МДОУ – являются муниципальными бюджетными учреждениями.

Девять учреждений – учреждения комбинированного вида, четыре учреждения общеразвивающего вида и девять учреждений – учреждения общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по одному из таких направлений социально-личностное, художественно-эстетической и физическое

В качестве муниципальных показателей, характеризующих кадровые условия дошкольного образования, оценивались:

- обеспеченность дошкольной образовательной организации педагогическими кадрами и учебно-вспомогательным персоналом;
- наличие у педагогических работников высшего образования или среднего специального образования (по профилю деятельности);
- уровень квалификации педагогов по результатам аттестации;
- своевременность получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) педагогическими работниками.
- нагрузка на педагогов.

Всего в муниципальных дошкольных образовательных организациях городского округа в 2020-2021 учебном году работает 718 человек, из них

педагогических работников 308. По штатным расписаниям в дошкольных образовательных учреждениях 848,21 штатная единица, в том числе педагогических ставок 313,93.

МДОУ №	Кол-во сотрудников всего	Кол-во сотрудников по штатному расписанию	Кол-во педагогов (в т.ч. ст. воспитателей)	Кол-во педагогов по шт. расп.
1	47	49,96	18	21,21
2	51	58,51	21	21,56
4	40	50,45	19	19,2
5	32	40,53	16	16,53
6	26	26,09	10	7,84
7	22	26,23	8	9,48
13	23	25,59	8	7,84
17	14	14,67	5	3,67
19	50	52,6	22	19,85
20	34	44,04	17	17,29
21	12	15,67	4	3,42
22	22	25,59	7	7,84
24	47	60,81	21	22,81
26	42	41,53	17	16,28
28	14	18,63	6	5,63
29	13	8,25	4	3,42
39	28	33,76	13	12,26
41	32	40,54	16	16,54
42	30	37,26	13	12,26
43	32	39,51	14	13,01
51	60	68,76	29	29,26
52	47	69,23	20	26,73
	718	848,21	308	313,93

Анализ образовательного уровня педагогических кадров дошкольных образовательных организаций на 01.01.2021 показывает, что высшее педагогическое образование имеют 123 педагога сто составляет 39,93 %, среднее специальное образование у 183 педагогов – 59,42 % педагогов, 2 педагога 0,65 % обучаются в вузах Свердловской области. Среднее специальное образование имеют в основном воспитатели, стаж работы которых свыше 20 лет.

Наименование	Всего	в том числе имеют образование: (данные на 01.01.2021 г.)

показателей	2020/21	высшее профессиональное	из них педагогическое	среднее профессиональное	из них педагогическое	Обучаются в колледже или ВУЗАХ
Численность педагогических работников – всего	332	159	145	184	184	2
из них руководителей (заместителей)	24	24	22	1	1	-
Педагогических работников	308	135	123	183	183	2

Стаж работы педагогических работников:

- до 5 лет – 68 человек (22,1 %)
- до 10 лет – 27 человек (8,8 %)
- до 15 лет – 32 человека (10,4 %)
- до 20 лет – 31 человек (10 %)
- свыше 20 лет – 150 человек (48,7%)

Средний возраст педагогических кадров в муниципальных дошкольных образовательных организациях городского округа составил 49 лет.

Возрастной состав педагогов:

- до 35 лет – 20,2 %;
- до 45 лет – 20,8 %;
- до 50 лет – 16,8 %;
- до 60 лет – 25,97 %;
- свыше 60 лет – 16,23 %.

15 педагогических работников достигли возраста свыше 65 лет.

В 2020-2021 учебном году в дошкольных организациях городского округа приступили к работе 4 молодых педагога.

Уровень квалификации педагогических работников дошкольных учреждений

Количество	Категория
81 человека	Высшая квалификационная категория
127 человек	Первая квалификационная категория
44 человека	Соответствие занимаемой должности
56 человек	Не аттестованы

Выводы:

Существенное влияние на качество дошкольного образования оказывает наличие у педагогов высшего образования и среднего профессионального образования (по профилю деятельности). Все педагоги и руководители имеют высшее или среднее профессиональное образование. Два педагога обучаются в высших учебных заведениях. Это свидетельствует о том, что в дошкольных учреждениях работают достаточно квалифицированные кадры.

Стаж работы педагогических работников тоже позволяет говорить о том, что в дошкольных учреждениях работают стабильные профессиональные кадры. Но при этом идет старение кадрового состава. Это очень сильно прослеживается в МДОУ № 1, 2, 5, 13, 19, 21, 39, 43.

Аттестация педагогических работников является одним из механизмов, стимулирующих качество образовательной деятельности. Присвоение первой или высшей квалификационной категории педагогам выступает одним из индикаторов качества образования. Оценка и отслеживание динамики доли педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию, позволяет делать выводы об изменениях качества дошкольного образования в зависимости от направления тенденции: увеличение доли педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию, является одним из признаков его повышения, а уменьшение - снижение качества дошкольного образования. 67,53% педагогов аттестованы на высшую и первую квалификационную категорию. Но остается еще очень высоким процент не аттестованных педагогов 56 педагогов – 18%. Только 13 человек 3,4 % это вновь назначенные на должность. Особо необходимо обратить внимание на аттестацию руководителей МДОУ № 1, 2, 19, 20, 21, 41.

Качество дошкольного образования во многом зависит и от обеспеченности дошкольной образовательной организации учебно-вспомогательным персоналом. Приближение доли работающих в дошкольной образовательной организации педагогических работников, помощников воспитателей к 100% относительно количества персонала, предусмотренного штатными расписаниям дошкольной образовательной организации.

Анализируя количество ставок педагогического персонала и фактически работающих педагогических работников можно сделать вывод, что большого расхождения нет. По штатным расписаниям МДОУ 313,93 ставки, фактически работают 308 педагогов. Отклонения между штатными единицами и фактически работающими педагогами наблюдаются в МДОУ № 1, 7, 52. В данных учреждениях увеличена нагрузка на 1 педагога.

Расхождения между штатной численностью по прочему персоналу связано с тем, что осуществляется расширение зоны обслуживания и внутреннее совмещение по таким должностям как: повар, рабочий по стирке и

ремонту одежды, кухонный рабочий, уборщик служебных помещений. Самое большое расхождение между штатным расписанием и фактически работающими сотрудниками в МДОУ № 4, 5, 20, 24, 41, 42, 52.

Рекомендации дошкольным образовательным организациям:

МДОУ № 1. Необходимо выстроить кадровую политику учреждения по педагогическим работникам. Необходимо привлечение молодых кадров в образовательное учреждение. Продумать все формы обучения педагогических кадров: переподготовка, заочное обучение, курсовая подготовка.

МДОУ № 2. Необходимо выстроить кадровую политику учреждения по педагогическим работникам. Спланировать аттестацию сотрудников. Необходимо привлечение молодых кадров в образовательное учреждение. Продумать все формы обучения педагогических кадров: переподготовка, заочное обучение, курсовая подготовка.

МДОУ № 4. Необходимо проанализировать нагрузку у прочего персонала. Очень много сотрудников совмещают профессии и имеют расширение зоны обслуживания, что может привести к ухудшению качества предоставляемых услуг. Проработать по вакантным ставкам.

МДОУ № 5. Необходимо проанализировать нагрузку у прочего персонала. Очень много сотрудников совмещают профессии и имеют расширение зоны обслуживания, что может привести к ухудшению качества предоставляемых услуг. Проработать по вакантным ставкам.

МДОУ № 7. Необходимо выстроить кадровую политику учреждения по педагогическим работникам. Продумать все формы обучения педагогических кадров: переподготовка, заочное обучение, курсовая подготовка. Уменьшить нагрузку на педагогов путем приема сотрудников на вакантные ставки.

МДОУ № 13. Необходимо выстроить кадровую политику учреждения по педагогическим работникам. Необходимо привлечение молодых кадров в образовательное учреждение. Продумать все формы обучения педагогических кадров: переподготовка, заочное обучение, курсовая подготовка.

МДОУ № 19. Необходимо выстроить кадровую политику учреждения по педагогическим работникам. Спланировать аттестацию сотрудников. Необходимо привлечение молодых кадров в образовательное учреждение. Продумать все формы обучения педагогических кадров: переподготовка, заочное обучение, курсовая подготовка.

МДОУ № 20. Необходимо проанализировать нагрузку у прочего персонала. Очень много сотрудников совмещают профессии и имеют расширение зоны обслуживания, что может привести к ухудшению качества предоставляемых услуг. Проработать по вакантным ставкам. Необходимо выстроить кадровую политику учреждения по педагогическим работникам. Спланировать аттестацию сотрудников.

МДОУ № 21. Необходимо выстроить кадровую политику учреждения по педагогическим работникам. Спланировать аттестацию сотрудников. Выстроить работу по привлечению в дошкольное учреждение молодых кадров.

МДОУ № 24 Необходимо проанализировать нагрузку у прочего персонала. Очень много сотрудников совмещают профессии и имеют расширение зоны обслуживания, что может привести к ухудшению качества предоставляемых услуг. Проработать по вакантным ставкам.

МДОУ № 39 Необходимо проанализировать нагрузку у прочего персонала. Очень много сотрудников совмещают профессии и имеют расширение зоны обслуживания, что может привести к ухудшению качества предоставляемых услуг. Проработать по вакантным ставкам. Необходимо выстроить кадровую политику учреждения по педагогическим работникам. Необходимо привлечение молодых кадров в образовательное учреждение. Продумать все формы обучения педагогических кадров: переподготовка, заочное обучение, курсовая подготовка.

МДОУ № 41. Необходимо проанализировать нагрузку у прочего персонала. Очень много сотрудников совмещают профессии и имеют расширение зоны обслуживания, что может привести к ухудшению качества предоставляемых услуг. Проработать по вакантным ставкам. Необходимо выстроить кадровую политику учреждения по педагогическим работникам. Спланировать аттестацию сотрудников.

МДОУ № 42 Необходимо проанализировать нагрузку у прочего персонала. Очень много сотрудников совмещают профессии и имеют расширение зоны обслуживания, что может привести к ухудшению качества предоставляемых услуг. Проработать по вакантным ставкам.

МДОУ № 43. Необходимо проанализировать нагрузку у прочего персонала. Очень много сотрудников совмещают профессии и имеют расширение зоны обслуживания, что может привести к ухудшению качества предоставляемых услуг. Проработать по вакантным ставкам. Необходимо выстроить кадровую политику учреждения по педагогическим работникам. Необходимо привлечение молодых кадров в образовательное учреждение. Продумать все формы обучения педагогических кадров: переподготовка, заочное обучение, курсовая подготовка.

МДОУ № 51. Необходимо проанализировать нагрузку у прочего персонала. Очень много сотрудников совмещают профессии и имеют расширение зоны обслуживания, что может привести к ухудшению качества предоставляемых услуг. Проработать по вакантным ставкам. Также разработать комплекс мероприятий, направленный на создание благоприятного психологического климата в коллективе.

МДОУ № 52. Необходимо проанализировать нагрузку у прочего

персонала. Очень много сотрудников совмещают профессии и имеют расширение зоны обслуживания, что может привести к ухудшению качества предоставляемых услуг. Проработать по вакантным ставкам. Необходимо выстроить кадровую политику учреждения по педагогическим работникам. Продумать все формы обучения педагогических кадров: переподготовка, заочное обучение, курсовая подготовка. Уменьшить нагрузку на педагогов путем приема сотрудников на вакантные ставки.