# Возможности использования данных АИС «Управление образованием региона» для анализа развития кадрового потенциала на муниципальном уровне и уровне образовательной организации

**Худоиева Т.Д.,**
**методист МБОУ ДПО «НМЦ» г. Кемерово,**
**Горелова Л.Е.,**
**старший воспитатель МАДОУ № 14 г. Кемерово**

**21.04.2016**

# Анализ условий реализации основной общеобразовательной программы

| Условия | АИС «Управление образованием региона» как источник информации для анализа |
|---|---|
| Кадровые условия | Блок «Кадры»<br>Блок «Сведения об основных работниках» |
| Психолого-педагогические условия | - |
| Материально-технические условия | Блоки «Безопасность», «Информатизация», «Здоровьесберегающая деятельность», «МТБ» |
| Развивающая предметно-пространственная среда | Блок «Материально-техническая база» |
| Финансовые условия | - |

# Оценка готовности ДОУ к реализации ФГОС дошкольного образования

# Источники информации

1. Отчёты из АИС «Управление образованием региона»:
   - Блок «Кадры»;
   - Блок «Сведения об основных работниках»;
   - Блок «Сеть ОУ».
2. Сборник КРИПКиПРО «Состояние дошкольного образования Кемеровской области: результаты мониторинга», 2016 г.
3. Приложения к Положению о рейтинговании ОО, расположенных на территории Кемеровской области.
4. Результаты рейтингования за последние три года.
5. Квалификационные характеристики должностей работников образования ЕКС.
6. Профессиональный стандарт педагога.
7. Результаты мониторинга готовности ДОО к введению ФГОС ДО (запрос в ФИРО)

# Анализ кадрового потенциала ДОУ г. Кемерово на основе данных АИС «Образование КО»

**Укомплектованность** ДОУ педагогами в ситуации оптимизации кадрового состава.

**Молодые специалисты. Пенсионеры**. Проблема замещения педагогов в перспективе.

**Возраст педагогов**. Средний возраст педагогов в динамике за 3 года. Проблема старения кадров.

**Стаж педагогов** и этапы вхождения в профессию.

**Квалификация**: образование, переподготовка по профилю деятельности, квалификационная категория, курсы повышения квалификации, сертификация.

# Анализ кадрового потенциала

## **Укомплектованность** ДОУ педагогами в ситуации оптимизации кадрового состава

| Должность | Доля ДОО, имеющих узких специалистов с учётом внутренних и внешних совместителей 2014/2015 | Доля ДОО, имеющих узких специалистов с учётом внутренних и внешних совместителей 2015/2016 | Динамика |
|---|---|---|---|
| музыкальный руководитель | 100% | 98,8% | - 1,2% |
| инструктор по физкультуре | 82,1% | 79,8% | - 2,3% |
| учитель-логопед | 74,4% | 76,3% | + 1,9% |
| учитель-дефектолог | 7,7% | 7,5% | - 0,2% |
| педагог-психолог | 86,9% | 77,5% | - 9,4% |
| старший воспитатель | 92,9% | 91,3% | - 1,6% |
| педагог дополнительного образования | 94,6% | 89,6% | - 5% |

# Анализ кадрового потенциала

## **Укомплектованность** ДОУ педагогами в ситуации оптимизации кадрового состава

| Должность, статус работников | 2013/2014 | 2014/2015 | 2015/2016 |
|---|---|---|---|
| **Воспитатель** | **2364** | **2409** | **2482** |
| **Количество воспитателей, работающих на одной группе (в том числе работники в декрет ном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком)** | **2,12398** | **2,149** | **2,123** ↓ |
| **Всего групп в ДОУ г. Кемерово** | **1113** | **1121** | **1169** |

# Анализ кадрового потенциала

**Укомплектованность групп комбинированного и компенсирующего вида педагогическими работниками, осуществляющими коррекционную работу (логопедами и дефектологами)**

| Количество логопедов, дефектологов на 1 группу комбинированного / компенсирующего вида | Кемерово 01.09.2015 | РФ 01.02.2015 |
|---|---|---|
| Среднее количество логопедов, дефектологов на 1 комбинир / комп группу | 0,73 | 0,71 |
| 0 | 4,17% | 10,46% |
| менее 0,5 | 2,78% | 28,31% |
| от 0,5 до 1 | 55,56% | 28,31% |
| 1 и более | 37,5% | 43,38% |

# Анализ кадрового потенциала

## Молодые специалисты. Пенсионеры.

Проблема замещения количества педагогов.

| Территория | Молодые специалисты, чел / % | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 2012 / 2013 | 2013 / 2014 | 2014 / 2015 | 2015 / 2016 |
| г. Кемерово | 98 / 3,27 | 85 / 2,64 ↓ | 78 / 2,39 ↓ | 68 / 2,04 ↓ |
| Кемеровская область | 3,99% | 3,56% | 3,36% | 2,78% |

| Категория работников | 2014/2015 | 2015/2016 |
|---|---|---|
| Пенсионеры | 454 | 453 |
| Молодые специалисты | 78 | 68 ↓ |
| Количество пенсионеров на 1 молодого специалиста | 5,8 | 6,7 ↑ |

# Анализ кадрового потенциала

**Возраст педагогов**. Средний возраст педагогов в динамике за 3 года. Проблема старения кадров.

| Средний возраст педагогических работников | | |
|---|---|---|
| 2013/2014 | 2014/2015 | 2015/2016 |
| 40,6 лет | 39,8 лет | 40,4 лет |

# Проблемы развития кадрового потенциала ДОУ города Кемерово

- Проблема сокращения доли молодых специалистов в общем числе педагогов ДОУ г. Кемерово (на 1,23% за 4 года).
- Проблема старения педагогического состава.
- Наличие педагогов, образование которых не соответствует требованиям ЕКС и профстандарта педагога (12,57%).
- Большое количество руководящих работников, не имеющих квалификации «менеджер» (60,3%).
- Случаи трудоустройства сотрудников, квалификация которых не отвечает гос. требованиям (после 26.08.2010 года).
- Наличие неаттестованных педагогов (18,87%).
- Наличие педагогов, не имеющих действующий документ о курсах повышения квалификации (20,79%).
- Низкая доля педагогов, прошедших процедуру сертификации (0,21%).
- Отсутствие корреляции между уровнем развития кадрового потенциала и творческими достижениями, объёмами методической продукции, наличием инновационной деятельности в ДОУ.

# ВРЕМЕННЫЙ ТВОРЧЕСКИЙ КОЛЛЕКТИВ «ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДАННЫХ АИС «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ РЕГИОНА» ДЛЯ АНАЛИТИЧЕНСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОУ»

**Цель работы ВТК – актуализация возможностей использования мониторинговых данных на уровне ДОУ для принятия управленческих решений.**

**Задачи:**

1. **разработать алгоритм анализа кадрового потенциала на основе данных АИС «Управление образованием региона»;**
2. **разработать алгоритм анализа методической деятельности;**
3. **адаптировать систему оценки результативности методической работы к условиям ДОУ с использованием данных АИС «Управление образованием региона»;**
4. **представить полученные продукты всем ДОУ города;**
5. **активизировать профессиональную рефлексию субъектов уровня образовательной организации.**

# Фрагмент алгоритма анализа кадрового потенциала ДОУ

**Алгоритм анализа кадрового потенциала ДОУ**

| № | Группа показателей (показатели) | Источник | Цель анализа по показателю | Алгоритм анализа | Проблемы | Причины проблемы | Пути решения |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | **Количество педагогических работников** (по основной должности) в динамике за последние три учебных года | **Блок «Кадры»**, отчёт «Количество работников по должностям». **Блок «Сведения об основных работниках»**, отчёт «Характеристики работников ОУ», раздел «Общие сведения». | Выявить наличие (отсутствие) динамики в количестве работников и его причины; своевременное выявление проблем и рисков, связанных с текучестью кадров | 1. Выявление тенденции на основе данных за последние три учебных года (тенденция к увеличению / уменьшению количества педагогов)<br>2. Составление прогноза<br>3. Сравнительный анализ – только со значениями по своему ДОУ в динамике<br>4. Выявление проблем<br>5. Механизмы решения проблем (что было сделано, что планируется сделать) | Высокая текучесть кадров | 1. Нездоровый психологический климат<br>2. Отсутствие системы работы по предотвращению высокой текучести<br>3. Отсутствие карьерного роста<br>4. Объективные причины (какие) | 1. Улучшение условий труда.<br>2. Анализ лояльности кадров к руководящим работникам ДОУ.<br>3. Формирование коллектива в "команду едино-мышленников" (семинары, тренинги).<br>4. Создание системы работы по подбору педагогического персонала с привлечением психолога. |
| 2 | **Укомплектованность педагогическими кадрами** (с учётом внешних и внутренних совместителей) | **Блок «Кадры»**, отчёты «Количество работников по должностям», «Штатные единицы ОУ (новый)». **Блок «Сеть»**, отчёт «Сведения об ОУ» | Проверить укомплектованность педагогами в соответствии с особенностями вида ДОУ и нормами, потребностями в образовательных услугах (2 воспитателя на 1 группу; 1 логопед либо дефектолог на 1 группу компенсирующего / комбиниров. вида) | Сравнить штатное расписание (наличие ставок по педагогическим должностям) и реальную расстановку педагогических кадров на начало учебного года | Наличие вакансий на начало учебного года по педагогическим должностям (штат не укомплектован) | Отсутствие системы работы по подбору педагогического персонала | 1. Поиск возможностей укомплектованности педагогами за счёт внутреннего совмещения.<br>2. Прохождение основными работниками переподготовки по вакантной должности. |

# Фрагмент формы для анализа кадрового потенциала ДОУ

**Форма для анализа кадрового потенциала ДОУ**

Таблица 1

**Количество педагогических работников**

| Категория работников | Количество **основных** работников ДОУ, чел. | | |
|---|---|---|---|
| | 2013 / 2014 | 2014 / 2015 | **2015 / 2016** |
| **Педагогические работники (всего)** | | | |
| Воспитатель | | | |
| Воспитатель СКО | | | |
| Музыкальный руководитель | | | |
| Инструктор по физической культуре | | | |
| Учитель-логопед | | | |
| Учитель-дефектолог | | | |
| Педагог-психолог | | | |
| Старший воспитатель | | | |
| Педагог дополнительного образования | | | |

Таблица 2

**Укомплектованность педагогическими кадрами на начало текущего учебного года**

| Должность | Потребность в кадрах (количество работников, ед.) с учетом количества групп и их вида (компенсирующие, комбинированные и др.) | Количество штатных единиц в штатном расписании | Количество работников в должности с учетом внутренних и внешних совместителей | Вакансия, ед. |
|---|---|---|---|---|
| Воспитатель | | | | |
| Воспитатель СКО | | | | |
| Музыкальный руководитель | | | | |
| Инструктор по физической культуре | | | | |
| Учитель-логопед | | | | |
| Учитель-дефектолог | | | | |
| Педагог-психолог | | | | |
| Старший воспитатель | | | | |
| Инструктор по плаванию | | | | |
| Педагог дополнительного образования | | | | |

# Анализ кадрового потенциала МАДОУ № 14 «Центр развития ребёнка – детский сад» (на основе данных электронного мониторинга АИС «Управление образованием региона»)

Старший воспитатель МАДОУ № 14
Горелова Любовь Евгеньевна,
21.04.2016 г.

# Актуальность

- ✓Требования государства к педагогу ДОУ (Профстандарт педагога, ЕКС);
- ✓Требования общества к педагогу на современном этапе;
- ✓Требования родителей к педагогу как основных потребителей образовательных услуг;
- ✓Низкий рейтинг нашего детского сада среди ДОУ Кемеровской области и города Кемерово по критерию «Кадровый потенциал».

# Источники информации

- Отчёты из АИС «Управление образованием региона»;
- Сборник НМЦ «Состояние дошкольного образования г. Кемерово»;
- Приложение к Положению о рейтинговании образователь ных организаций, расположенных на территории Кемеровской области;
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказ Минтруда России от 18.10.2013г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта педагога»;
- Результаты рейтингования за три года.

**Цель – анализ развития кадрового потенциала МАДОУ № 14 и эффективности его использования в условиях стандартизации дошкольного образования**

**Задачи:**

- **Определить соответствие кадрового состава ДОУ требованиям ЕКС и профстандарта педагога ДО;**
- **Провести сравнительный анализ значений по показателям рейтингования ДОУ по критерию «Кадровый потенциал» для выявления возможностей повышения рейтинга организации;**
- **Провести сравнительный анализ значений ДОУ № 14 и средних значений по городу Кемерово;**
- **Выявить проблемы развития и использования кадрового потенциала в ДОУ и разработать пути их преодоления.**

# Показатели для анализа

## 1 . Анализ кадрового потенциала ДОО

- Укомплектованность педагогами с учётом внешних и внутренних совместителей.
- Возраст. Доля педагогов до 30 лет.
- Молодые специалисты. Пенсионеры.
- Стаж. Роль в коллективе в привязке к этапам введения в профессию.
- Образование. Доля педагогов с в/о. Руководитель с квалификацией «Менеджер в образовании».
- Повышение квалификации (курсы). Доля педагогов, имеющих действующий документ о ПК.
- Аттестация. Доля педагогов с высшей и первой категориями.
- Сертификация. Количество педагогов и руководящих работников, прошедших сертификацию.

# Показатели для анализа

## 2. Анализ эффективности использования кадрового потенциала ДОУ

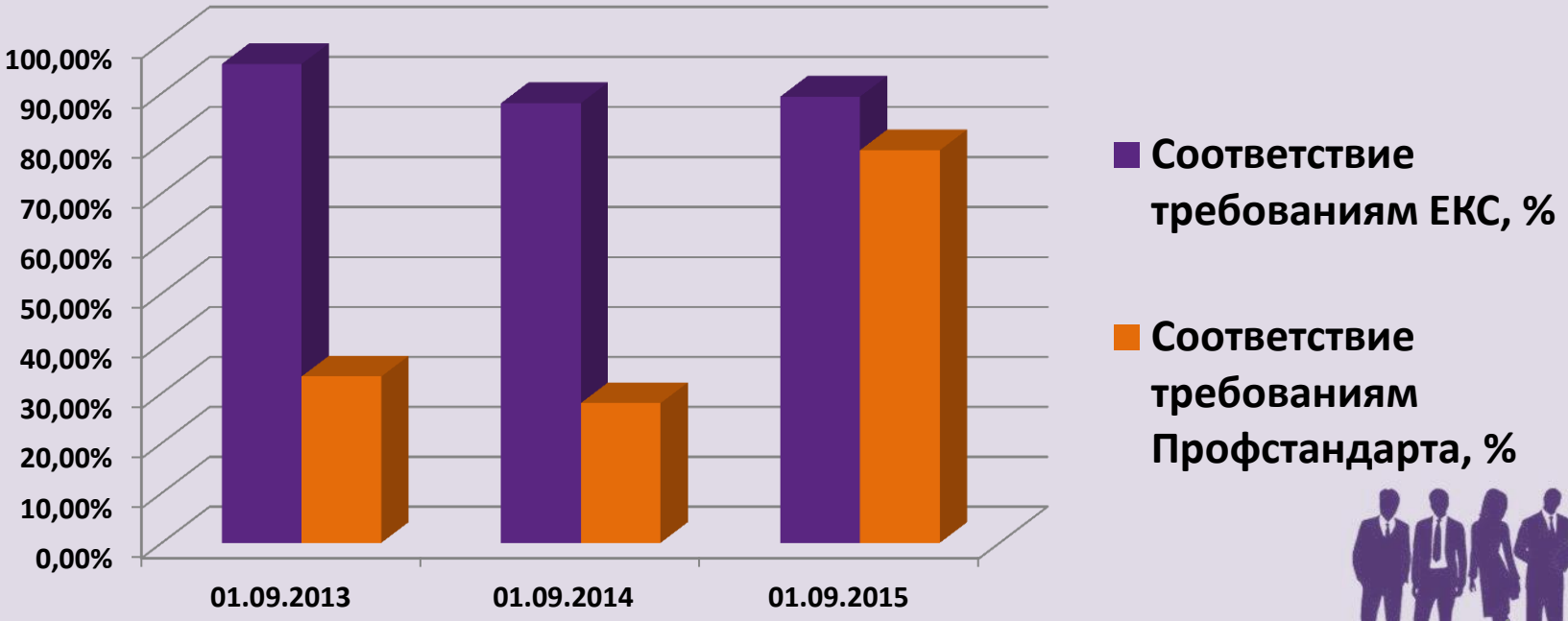
- Кол-во участников конкурсов, выставок, конференций, авторов публикаций среди педагогов по всем должностям;
- Кол-во участников и победителей конкурсах в динамике за три учебных года с учётом направления и уровня этих конкурсов;
- Кол-во участников конференций в динамике за три учебных года с учётом направления и уровня этих конференций;
- Кол-во участников выставок в динамике за три учебных года с учётом уровня этих выставок;
- Кол-во педагогов, имеющих публикации в изданиях различного вида и уровня за три учебных года с учётом направления содержания публикаций;
- Количество выпущенной методической продукции.

# Соответствие кадрового состава требованиям ЕКС и Профстандарта педагога, %

| Требования ЕКС 31.05.2011 г. | Уровень соответствия на 01.09.2015 г. | Требования профессионального стандарта педагога | Уровень соответствия на 01.09.15 г. | Соответствие требований профстандарта на 01.01.2017 г. |
|---|---|---|---|---|
| Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы. | 88,88 % | Высшее образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации. | 78,6 % | 100% |

# Соответствие кадрового состава ДОУ требованиям ЕКС, Профстандарта в сравнении за 2013-2015 г.г.

| Показатель | 01.09.2013 | 01.09.2014 | 01.09.2015 |
|---|---|---|---|
| Соответствие требованиям ЕКС, % | 95,8 % | 88 % | 88,88% |
| Соответствие требованиям Профстандарта, % | 33,33 % | 28 % | 78,6 % |



# Сравнительный анализ по показателям рейтингования по критерию «Кадровый потенциал» в кластерной группе «ДОО – центры развития, общеразвивающего вида, более 150 воспитанников»

| Показатель | МАДОУ №14 (01.09.13г) | 1 место в кластере МБДОУ № 130 (01.09.13г) | МАДОУ №14 (01.09.14г) | 1 место в кластере МБДОУ №117 (01.09.14г) | МАДОУ №14 (01.09.15г) | 1 место в кластере МБДОУ №117 (01.09.15г) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Доля педагогов с высшим образованием, % | 61,3 | 80 | 68,7 | 55,56 | 66,7 | 52,63 |
| Доля педагогов, имеющих действующий документ о повышении квалификации, % | 29 | 80 | 28,1 | 55,56 | 47,2 | 73,68 |
| Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории, % | 16,1 | 48 | 59,4 | 66,67 | 83,3 | 89,47 |
| Доля педагогов в возрасте до 30 лет | 54,8 | 36 | 40,6 | 55,56 | 25,0 | 52,63 |
| Руководитель имеет документ «Менеджмент в образовании» | отсутствует | отсутствует | отсутствует | менеджер | отсутствует | менеджер |
| Доля педагогических и руководящих работников, прошедших сертификацию | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Педагогические и руководящие работники – победители и лауреаты в областных конкурсах и во всероссийских на региональном этапе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Педагогические и руководящие работники – победители и лауреаты во всероссийских конкурсах на заключительном этапе | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Общее значение по критерию «Кадровый потенциал» | 0,983 | 1,485 | 1,077 | 1,383 | 1,282 | 1,53 |
| Рейтинг по критерию «Кадровый потенциал» | 38 (из 44) | 1 | 15 (из 43) | 1 | 18 (из 49) | 1 |

# Аттестация педагогических работников, %

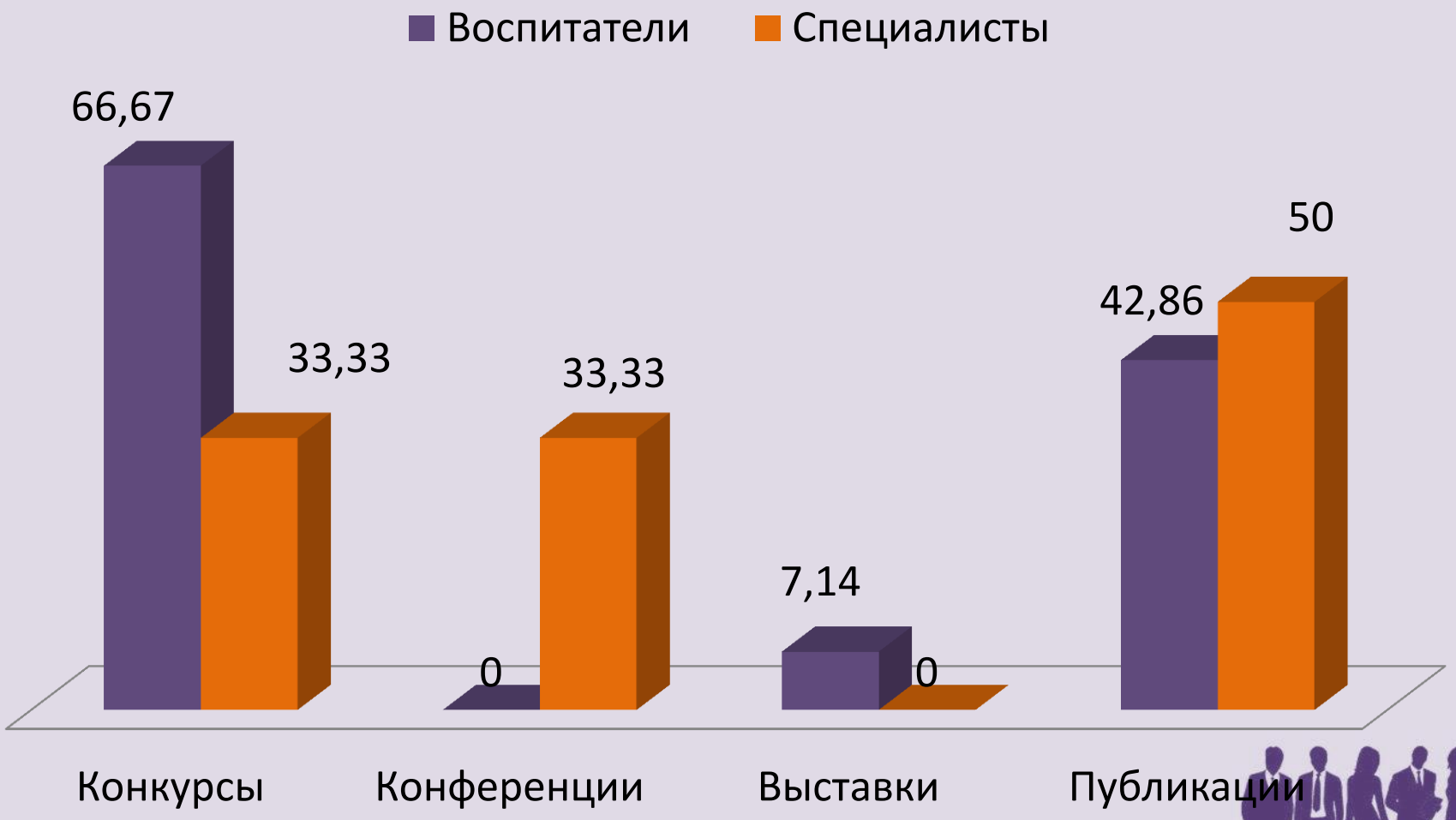
| Аттестация | ДОУ 2013/2014 | город 2013/2014 | **ДОУ 2014/2015** | город 2014/2015 | **ДОУ 2015/2016** | город 2015/2016 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Всего аттестовано** | **100** | 75,01 | **75,0** | 79,38 | **88,89** | 81,13 |
| **Высшая** | **3,23** | 25,95 | **12,5** | 30,22 | **16,67** | 33,53 |
| **Первая** | **12,9** | 30,86 | **46,9** | 37,16 | **66,67** | 41,27 |
| **Вторая** | **9,68** | 15,59 | **9,4** | 6,14 | **5,55** | 2,19 |
| **СЗД** | **74,19** | 2,61 | **6,2** | 5,86 | **0** | 4,14 |
| **Высшая и I** | **16,0 ↓** | **56,81** | **59,4 ↓** | **67,38** | **83,34 ↑** | **74,8** |
| **Всего не аттестовано** | **0** | 24,99 | **0** | 20,62 | **11,11** | 18,87 |

# Эффективность использования кадрового потенциала

## Педагогические работники ДОУ №14, принявшие участие конкурсах, конференциях, выставках и имеющие публикации на 01.09.2015 г., чел./%

| Должность работников | Конкурсы | Конференции | Выставки | Публикации |
|---|---|---|---|---|
| Воспитатель | 16/66,67 | 0/0 | 2/7,14 | 12/42,86 |
| Музыкальный руководитель | 0/0 | 1/50 | 0/0 | 1/50 |
| Инструктор по физкультуре | 1/100 | 0/0 | 0/0 | 1/100 |
| Учитель-логопед | 0/0 | 0/0 | 0/0 | 0/0 |
| Старший воспитатель | 1/100 | 0/0 | 0/0 | 0/0 |
| Другие педагогические работники | 0/0 | 1/50 | 0/0 | 1/50 |

# Сравнительный анализ эффективности использования кадрового потенциала среди воспитателей и специалистов ДОУ



# Методическая продукция в ДОУ

| Наименование вида методической продукции | 2013-2014, ед | 2014-2015, ед | 2015-2016, ед |
|---|---|---|---|
| Разработанная методическая продукция в ОУ всех видов за отчетный период, в том числе: | 3 | 11 | 17 |
| Информационно-методическая продукция | 1 | 3 | 9 |
| Организационно-методическая продукция | 0 | 2 | 2 |
| Научно-методическая продукция | 1 | 2 | 2 |
| Учебно-методическая продукция | 0 | 0 | 0 |
| Методическая продукция по мониторинговой деятельности | 1 | 4 | 4 |

# Сильные стороны кадровой системы

- 66,7% педагогов имеют высшее образование;
- 83,3% педагогов аттестованы на высшую и первую квалификационные категории;
- Преобладание педагогов двух возрастных групп: до 30 лет и от 31 до 45 лет - 70% ;
- Наличие специального дошкольного образования у 78,6 % педагогов.

# Слабые стороны кадрового состава

- 11,12 % педагогов не соответствует требованиям к образованию ЕКС и 21,4% педагогов не соответствует требованиям к образованию Профстандарта;
- Низкий процент педагогов, имеющих действующий документ о повышении квалификации;
- Рост числа педагогов предпенсионного и пенсионного возраста;
- Наличие неаттестованных педагогов;
- Отсутствие педагогов, готовых к прохождению процедуры сертификации;
- Отсутствие участников очных конкурсов;
- Невысокая результативность по итогам участия в конкурсах;
- Малое количество методической продукции.

# Пути решения проблем

## Реализация Программы по развитию кадрового потенциала МАДОУ № 14:

- Введение механизмов стимулирования педагогов, получающих высшее образование.
- Методическая помощь педагогам, планирующим обучение в ВУЗе, аттестацию на высшую категорию.
- Организация прохождения курсов повышения квалификации.
- Организация системы работы для прохождения процедуры сертификации.
- Психологическая поддержка, профилактика профвыгорания педагогов, реализация мероприятий по установлению благоприятного эмоционального микроклимата в коллективе.
- Развитие внутренней мотивации педагогов к профессиональному самосовершенствованию (диагностика, тренинги).
- Диагностика профессиональных затруднений в создании методической продукции и методическая поддержка.
- Методическая поддержка педагогов-участников конкурсов, конференций, выставок.

# Возможности АИС для анализа условий реализаций ООП

1. Кадровые условия.

2. Развивающая предметно-пространственная среда.

3. Материальные условия.

# Целевые показатели результатов деятельности МАДОУ № 14

| Показатель | 2015-2016 г. | 2016-2017 г. | 2017-2018 г. |
|---|---|---|---|
| Аттестация, % | 88,89 % | 96,9% | 100% |
| Курсы, % | 47,22% | 96,9% | 100% |
| Переподготовка, % | 94,59% | 94,59% | 100% |
| Сертификация, чел | 0 | 2 | 4 |
| Очные конкурсы профессионального мастерства, чел | 0 | 1 | 1 |
| Методическая продукция, шт. | 17 | 51 | 53 |

# Благодарим за внимание!

**Худоиева Татьяна Дмитриевна,**
**методист МБОУ ДПО «Научно-методический центр»**
**т. 8 (3842) 35-89-31**
**http://ais-kemerovo.ucoz.ru/**
**aisnmc@mail.ru**

**Горелова Любовь Евгеньевна,**
**старший воспитатель МАДОУ № 14**
**«Центр развития ребёнка – детский сад» г. Кемерово**
**р. т. 8 (3842) 64-61-38, сот. 8-951-165-30-67,**
**kemsad2012@mail.ru, lavrpolina2013@mail.ru**