

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

по итогам мониторинга оценки кадрового состава методических кабинетов муниципальных органов управления образованием Чеченской Республики

Грозный, 2021

ВВЕДЕНИЕ

Мониторинг оценки кадрового состава методических кабинетов муниципальных органов управления образованием Чеченской Республики проводится в соответствии с приказом Министерства образования и науки ЧР от 22.01.2021г. № 49-п «О проведении мониторинга оценки кадрового потенциала методических кабинетов муниципальных органов управления образованием».

Проведение мониторинга обусловлено принятием ряда стратегических документов, в содержании которых заложена интеграция учительского роста и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. В свете этого особое внимание уделяется качеству кадрового состава муниципальных методических служб и их роли в системе повышения качества образования и, поэтому методические службы должны быть сформированы из высококвалифицированных педагогов, методистов, наставников, имеющих потенциал к реализации целей и задач системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

Данный анализ позволит сформулировать обоснованные управленческие решения по достижению требуемого качественного уровня развития кадрового потенциала методических кабинетов.

Цель мониторинга: анализ кадрового состава методических кабинетов органов управления образованием для принятия обоснованных управленческих решений по достижению требуемого качественного уровня развития кадрового потенциала методических кабинетов.

Задачи мониторинга: формирование механизма единой системы сбора, обработки и хранения информации о состоянии кадрового потенциала; формулирование основных стратегических направлений развития муниципальных методических служб.

Объект мониторинга: кадровый состав методических кабинетов муниципальных органов управления образованием Чеченской Республики.

Методы мониторинга: сбор, обобщение и анализ полученных данных.

Основные критерии оценки кадрового потенциала: обеспеченность методического кабинета высококвалифицированными кадрами.

Показатели: учетно-статистические показатели (количественные показатели кадрового потенциала); проблемно-ориентированные показатели определяют соответствие характеристик кадрового потенциала квалификационным требованиям.

Сроки проведения: с 21 января по 5 февраля 2021г.

**Процедура проведения мониторинга оценки кадрового состава
методических кабинетов муниципальных органов управления
образованием
Чеченской Республики**

1. Приказ Министерства образования и науки ЧР от 22.01.2021г. № 49-п «О проведении мониторинга оценки кадрового потенциала методических кабинетов муниципальных органов управления образованием».

2. Приказ ГБУ ДПО «ИРО ЧР» «О проведении мониторинга оценки кадрового состава методических кабинетов муниципальных органов управления образованием Чеченской Республики.

3. Информационное письмо для руководителей муниципальных органов управления образования о проведении мониторинга от 22 января 2021 года № 13.

4. Порядок проведения мониторинга и критерии оценивания мониторинга оценки кадрового состава методических кабинетов муниципальных органов управления образованием Чеченской Республики.

Регламент процедуры мониторинга

Порядок сбора информации по оценке кадрового состава методических кабинетов муниципальных органов управления образованием Чеченской Республики.

1. Руководитель муниципального методического кабинета заполняет Лист оценки кадрового состава методических кабинетов муниципальных органов управления образованием Чеченской Республики (приложение).

Лист оценки с сопроводительным письмом направляется в Институт на электронный адрес: feb1972@list.ru.

2. Ответственный за мониторинг специалист Института взаимодействует с проректорами Института по учебно-методической и научно-методической работе (далее – проректоры) на этапе составления сводной аналитической справки по итогам мониторинга оценки кадрового состава методических кабинетов муниципальных органов управления образованием Чеченской Республики.

3. По итогам мониторинга проректоры Института разрабатывают рекомендации по повышению качества кадрового состава муниципальных органов управления образованием Чеченской Республики.

СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

1. Анализ количественного состава муниципальных методических кабинетов органов управления образованием Чеченской Республики.

Для проведения анализа был проведен сбор сведений о количественном составе и укомплектованности штатов муниципальных методических служб (ММС). Сведения включали в себя штатную численность, сведения по должностям, укомплектованность штата.

Таблица 1. Сведения о кадровом составе муниципальных методических кабинетов

№№	Муниципалитет	Кол-во штатных единиц	Количество специалистов ММС	Из них, по должностям				Из них, по совместительству	Укомплектованность штата
				Руководитель ММС	Методисты	Другие специалисты			
		шт. единиц	чел.	чел.	чел.	чел.	указать должность	чел.	%
1.	Аргун	12	13	1	-	12	специалист	6	100
2.	Ачхой-Мартановский	8	6	1	-	5	специалист	-	75
3.	Веденский	7	6	1	5	-	-	-	100
4.	Грозненский	10	10	1	-	9	специалист	-	100
5.	Грозный	24	15	1	12	2	заместитель заведующего	4	62,5
6.	Гудермесский	7	7 (+7 внешних)	1	6 (+7)	-	-	7	100
7.	Итум-Калинский	3	3	1	2	-	-	-	100
8.	Курчалоевский	13	15	1	-	14	специалист	4	100
9.	Надтеречный	12	11	1	-	10	специалист	-	92
10.	Наурский	8,5	8	1	-	7	специалист	-	100
11.	Ножай-Юртовский	14	10	1	9	-	-	-	71
12.	Серноводский	5	5	1	4	-	-	-	100
13.	Урус-Мартановский	12	12	1	-	11	специалист, руководитель ТПМПК	5	100
14.	Шалинский	9	9	1	-	8	специалист	-	100
15.	Шаройский	-	1	-	1	-	-	2	100
16.	Шатойский	4	4	1	3	-	-	-	100
17.	Шелковской	7	7	1	6	-	-	-	100
	Всего:	-	149	16	55	78	-	28	-

Анализ количественного состава кадров ММС показывает, что количество штатных единиц в муниципальных методических кабинетах зависит от масштаба муниципального образования, так «большие» муниципальные образования имеют достаточный кадровый потенциал для эффективного распределения специалистов по сопровождению системы образования в муниципалитете. Этот показатель будет иметь значение при определении мер по повышению эффективности и качества деятельности

ММС в системе непрерывного повышения квалификации руководящих и педагогических работников системы образования.

2. Анализ качественного состава муниципальных методических кабинетов органов управления образованием Чеченской Республики.

Для анализа качественного состава муниципальных методических кабинетов был проведен сбор следующих сведений:

- уровень образования;
- возраст;
- стаж педагогической работы, стаж в должности;
- направление деятельности (курируемое направление);
- уровень квалификации (высшая, первая квалификационная категории);
- наличие ведомственных званий;
- сведения о курсовой подготовке.

Анализ уровня образования специалистов ММС представлен на диаграмме 1.

Анализ показал, что практически все методические кабинеты укомплектованы специалистами, имеющими высшее профессиональное образование, среднее профессиональное образование имеют незначительное количество специалистов (1-2 человека) методкабинетов г.Аргун, Ножай-Юртовского и Шалинского районов. Данный факт обусловлен тем, что в профессиональных стандартах установлены требования к уровню образования педагогических работников и других специалистов системы образования.

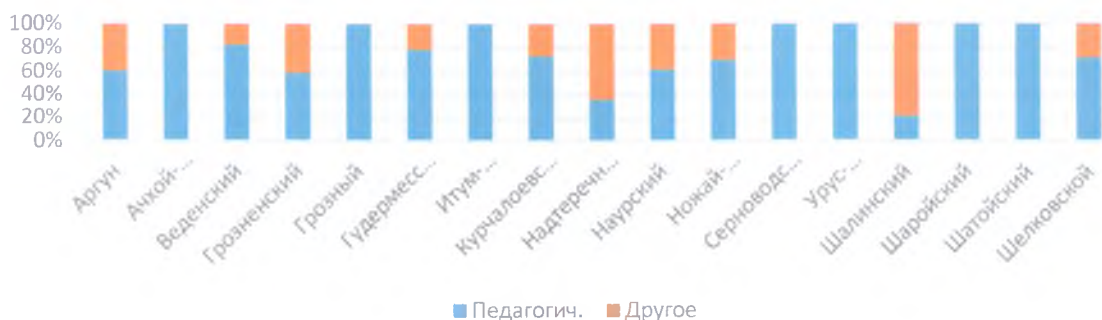
Диаграмма 1.



Из общего количества кадрового состава ММС были выделены специалисты, имеющие образование по профилю «Педагогика». На диаграмме 2 представлено долевое соотношение числа специалистов, имеющих образование по профилю «Педагогика».

Диаграмма 2.

Доля специалистов, имеющих образование по профилю "Педагогика"



Анализ показал, что образование по профилю «Педагогика» имеют 100% специалистов ММС муниципальных образований – г.Грозного, Ачхой-Мартановского, Итум-Калинского, Серноводского, Урус-Мартановского, Шаройского и Шатойского районов.

В таблице 2 представлено долевое соотношение специалистов ММС, имеющих образование других направлений профессиональной подготовки и сведения по наименованию должностей в штате сотрудников ММС. Данная выборка и сопоставительный анализ помогут определить соблюдение требований к профилю образования специалистов ММС.

Таблица 2.

№№	Муниципальное образование	Общее количество сотрудников ММС	Доля специалистов, имеющих образование не педагогического профиля, %	Наименование должностей в штате ММС
1.	Шалинский район	9	78% (7 чел.)	специалист
2.	Надтеречный район	11	64% (7 чел.)	специалист
3.	Грозненский район	10	40% (4 чел.)	специалист
4.	г.Аргун	13	38% (5 чел.)	специалист
5.	Наурский район	8	37 % (3 чел.)	специалист
6.	Ножай-Юртовский район	10	30% (3 чел.)	методист
7.	Шелковской район	7	28% (2 чел.)	методист
8.	Курчалоевский район	15	27% (4 чел.)	специалист
9.	Гудермесский район	14	21% (3 чел.)	методист
10.	Веденский район	6	17 % (1 чел.)	методист
11.	Ачхой-Мартановский район	6	-	специалист
12.	Грозный	15	-	методист
13.	Итум-Калинский район	3	-	методист
14.	Серноводский район	5	-	методист
15.	Урус-Мартановский район	12	-	специалист
16.	Шаройский район *Не создан методический кабинет. Определен специалист по	1	-	-

	сопровождению деятельности ОО.			
17.	Шатойский район	4	-	методист

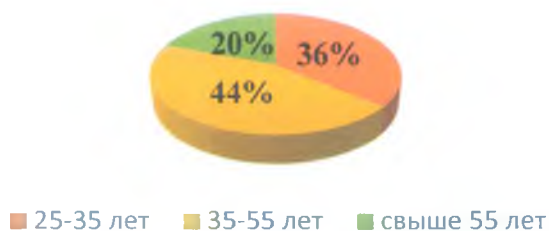
Анализ кадрового состава по профилю образования показывает, что в ММС работают специалисты, имеющие образование не педагогического профиля. В штате муниципальных методических служб имеются должности - «методист» и «специалист». Требования к квалификации (профильное образование и стаж педагогической работы) методистов установлены в профессиональных стандартах и ЕКС. Для муниципальных служащих (специалистов ММС) квалификационные требования к специальности и направлению подготовки устанавливаются должностными инструкциями, в зависимости от области и вида профессиональной деятельности (Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 27.10.2020) "О муниципальной службе в Российской Федерации», статья 9). Таким образом, все сотрудники ММС должны иметь профильное педагогическое образование и опыт работы.

Анализ кадрового состава по профилю образования показывает, что в 10 муниципальных образованиях (59% от общего числа муниципалитетов республики) не соблюдаются требования законодательства по направлению подготовки специалистов ММС, что вызывает вопросы о компетентности специалистов по профилю их профессиональной деятельности.

Анализ возрастной характеристики специалистов ММС. Для анализа выделены три возрастные категории: 25-35 лет, 35-55 лет, свыше 55 лет.

Диаграмма 3.

Возрастная характеристика специалистов ММК



Анализ кадрового состава по возрасту показал, что наибольшую долю составляют сотрудники в возрасте от 35 до 55 лет, также ММС активно привлекают к работе молодых специалистов, их доля в общем числе составляет 36% от общего числа сотрудников. Это свидетельствует о перспективности направления развития кадрового потенциала. Наименьшее число сотрудников ММС составляют лица старше 55 лет.

Анализ качества кадрового состава ММС по стажу работы. Данный анализ проводился в двух аспектах – стаж педагогической работы и стаж работы в должности.

Наличие специалистов ММС, имеющих опыт педагогической работы, а также опыт работы в должности обеспечивает преемственность в системе информационно-аналитического и методического сопровождения образовательных организаций в муниципалитете, что является одним из существенных факторов обеспечения качества и эффективности деятельности ММС.

Диаграмма 4.

Стаж педагогической работы



Диаграмма 5.

Стаж работы в должности



Анализ кадрового состава по стажу педагогической работы показывает, что наибольшую долю из общего числа сотрудников составляют специалисты со стажем более 20 лет педагогической работы (37%), доля специалистов, не имеющих стажа педагогической работы, составляет - 23%. Данный анализ позволяет сделать вывод о том, что к работе в ММС привлекаются преимущественно специалисты, имеющие опыт педагогической работы, их доля составляет 77% от общего числа кадрового состава муниципальных методических кабинетов республики, но следует обратить внимание на то, что почти четверть штатных сотрудников ММС не имеют стажа педагогической работы, что несомненно влияет на качество кадрового состава в целом.

Анализ качества кадрового состава по стажу работы показывает, что в ММС сохраняется постоянный контингент специалистов, около 40% состава проработали более 6 лет.

В таблице 3 приведены сведения по специалистам ММС, не имеющим стажа педагогической работы.

Таблица 3.

№№ п/п	Наименование муниципального образования	Общее количество специалист ов ММС	Не имеют стажа педагогической работы, чел.	Доля от общего числа специалистов, %
1.	Наурский район	8	6	75%
2.	Итум-Калинский район	3	2	67%
3.	Шалинский район	9	5	55%
4.	Надтеречный район	11	5	45%
5.	Гудермесский район	14	6	43%
6.	Ачхой-Мартановский район	6	2	33%
7.	г.Аргун	13	4	31%
8.	Ножай-Юртовский район	10	3	30%
9.	Грозненский район	10	1	10%
10	Урус-Мартановский район	12	1	8%

Анализ уровня квалификации (высшая, первая квалификационная категории) показал, что:

- высшую квалификационную категорию имеют – 18 человек (12% от общего числа специалистов ММС);

- первую категорию - 4 человека (2,7% от общего числа специалистов ММС);

- ведомственное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» имеют – 13 чел. (8,7% от общего числа специалистов ММС);

- «Заслуженный учитель Чеченской Республики» - 2 чел. (1,3% от общего числа специалистов ММС).

Данный анализ показывает, что высокий уровень квалификации и ведомственные звания имеют незначительное число специалистов ММС.

В рамках мониторинга проведен анализ направлений деятельности (курируемые направления) специалистов ММС.

Исходя из анализа, были выделены основные направления деятельности ММС управлений образования республики:

- сопровождение учителей-предметников (основная школа);
- сопровождение учителей начальной школы;
- сопровождение деятельности школьных библиотек;
- сопровождение конкурсов, проектов.

Анализ прохождения курсов повышения квалификации специалистами ММС.

Анализ тематики курсов повышения квалификации показывает, что специалисты ММС проходят повышение квалификации по курируемым

направлениям деятельности на базе региональных и федеральных институтов повышения квалификации работников системы образования.

Анализ прохождения курсов повышения квалификации специалистами ММС показал, что в нижеуказанных муниципальных районах не уделяется внимание вопросам повышения квалификации. Доля специалистов, непрошедших повышение квалификации за последние 3 года, составляет:

- Грозненский район - 60%;
- Гудермесский район - 50%;
- Итум-Калинский район - 100%;
- Ножай-Юртовский район - 70%;
- Шалинский район - 100%.

Данный анализ показывает, что ММС необходимо создать условия для прохождения курсов повышения квалификации, в том числе и переподготовки, специалистами методических кабинетов.

ВЫВОДЫ:

1. Муниципальные методические службы имеют достаточный кадровый состав для обеспечения эффективного и качественного сопровождения муниципальной системы образования.

2. Кадровый состав муниципальных методических кабинетов составляют преимущественно специалисты, имеющие высшее профессиональное образование и опыт педагогической работы, но существует проблема комплектования муниципальных методических кабинетов без предъявления требований к квалификации специалиста:

- по профилю образования - в 10 муниципальных образованиях республики (59% от общего числа муниципалитетов);
- стажу педагогической работы - также в 10 муниципальных образованиях.

3. Качество кадрового состава определяется, в том числе, и уровнем квалификации специалистов, анализ показал, что высокий уровень квалификации (квалификационную категорию) имеют незначительное число специалистов ММС (14,7% от общего числа специалистов ММС).

4. Характеристика кадрового состава во возрасту специалистов муниципальных методических кабинетов показала, что к работе активно привлекаются молодые специалисты, что говорит о перспективности развития кадрового потенциала.

5. Специалисты муниципальных методических кабинетов регулярно повышают свою квалификацию, как в региональной системе ДПО, так на базе федеральных институтов повышения квалификации, но в ряде

муниципальных образований не уделяется внимание вопросам повышения квалификации специалистов, так в 5-ти муниципальных образованиях от 50 до 100% специалистов ММС не повышали свою квалификацию в последние 3 года.

РЕКОМЕНДАЦИИ:

Эффективность муниципальной методической службы связана с качеством подготовленности к профессиональной деятельности специалистов, повышением их квалификации, научно-методологическим обеспечением их функционирования, а также зависит от применения современных технологий подбора кадров при комплектовании штата ММС. Для обеспечения качественной и эффективной деятельности муниципальных методических служб в современных условиях, кадровое планирование должно исходить из стратегических целей и задач развития системы образования. На основе этого можно сформулировать следующие рекомендации:

1. По формированию кадрового состава муниципальных методических служб:

1.1. При подборе кадров в муниципальные методические кабинеты придерживаться не только квалификационных требований к профилю образования и стажу педагогической работы, но и к знаниям и умениям, необходимым специалисту методической службы, в том числе умениям, свидетельствующим о наличии определенных профессиональных и личностных качеств для решения задач системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

1.2. Для более конструктивного оценивания кандидатов на должность специалиста муниципальной методической службы по личным и профессиональным качествам можно разработать кейсовые задачи, которые помогут моделировать ситуации по решению профессиональных задач в области образования.

1.3. Формировать штат ММС преимущественно высококвалифицированными педагогами, методистами, наставниками, имеющими потенциал к реализации целей и задач системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

2. По основным стратегическим направлениям развития муниципальных методических служб:

2.1. Развитие кадрового потенциала методических служб через создание условий для повышения квалификации, переподготовки и совершенствования профессионального мастерства в целях достижения

современного качества ММС и обеспечения конкурентной способности муниципальной системы образования на региональном уровне.

2.2. Проектирование эффективной муниципальной системы непрерывного профессионального развития педагогических работников, основанной на принципиально новых организационных и содержательных подходах к системе повышения квалификации педагогических работников, обеспечивающей качество образовательного процесса.

Проректор по УМР



Р.С. Хатаева

Ст.преподаватель



И.А.Ялакаева

5.02.2021г.