

**Информационная справка о состоянии кадровых условий
для реализации дополнительных общеобразовательных программ
в МАУДО «ДПШ» в 2020/2021 учебном году**

*Кестиков В.Н.,
заместитель директора
по развитию кадрового потенциала*

Анализ эффективности деятельности МАУДО «ДПШ»

Отделом развития кадрового потенциала в июне 2021 года был проведен анализ эффективности деятельности МАУДО «ДПШ» в части развития кадрового потенциала учреждения за 2020-2021 учебный год (прилагается).

Аттестация педагогических кадров

Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Планом-графиком подачи документов для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогическим работникам МАУДО «ДПШ» в 2020-2021 учебном году, утвержденным приказом от 27.08.2020 г. № 272-од «О порядке подготовки педагогических работников МАУДО «ДПШ» к аттестации в 2020-2021 учебном году».

Информация об аттестации педагогических работников
МАУДО «ДПШ» на 20.08.2021 г.
(178 педагогических работников)

Сведения о квалификационной категории	20.08.2021 г.
Имеют квалификационную категорию	70 % (124 педагогических работника)
Имеют первую квалификационную категорию	38% (68 педагогических работников)
Имеют высшую квалификационную категорию	32% (56 педагогических работников)
Не имеют квалификационной категории	30 % (54 педагогических работника)

Анализ результатов профессиональной деятельности педагогических работников

В августе-сентябре 2021 года в соответствии с приказами (разработчики - отдел развития кадрового потенциала):

- №112-од от 16.03.2021 г. «Об утверждении механизма оценивания эффективности деятельности педагогов дополнительного образования МАУДО «ДПШ»»;
- №129-од от 24.03.2021 г. «Об утверждении механизма оценивания эффективности деятельности методистов МАУДО «ДПШ»»;

- №131-од от 24.03.2021 г. «Об утверждении механизма оценивания эффективности деятельности педагогов-организаторов МАУДО «ДПШ»»;
- №132-од от 24.03.2021 г. «Об утверждении механизма оценивания эффективности деятельности старших методистов МАУДО «ДПШ»»;
- №154-од от 05.04.2021 г. «Об утверждении механизма оценивания эффективности деятельности педагогов-психологов МАУДО «ДПШ»»;
- №155-од от 05.04.2021 г. «Об утверждении механизма оценивания эффективности деятельности социального педагога МАУДО «ДПШ»»;
- №161-од от 08.04.2021 г. «Об утверждении механизма оценивания эффективности деятельности концертмейстеров МАУДО «ДПШ»»;
- №164-од от 09.04.2021 г. «Об утверждении механизма оценивания эффективности деятельности заместителей директора и главного бухгалтера МАУДО «ДПШ»»

будет проведена оценка результатов профессиональной деятельности педагогических работников.

Самооценка профессиональных затруднений педагогических работников

- В октябре 2020 г. была проведена дополнительная диагностика вновь принятых сотрудников, работающих с ноября 2019 г. по настоящее время по утвержденной карте профессиональных затруднений педагогических работников МАУДО «ДПШ».

в самооценивании приняли участие 28 педагогических работников:

- педагоги дополнительного образования – 16 человек;
- педагоги-организаторы – 9 человек;
- тренер-преподаватель – 1 человек;
- педагог-психолог – 1 человек;
- старший методист – 1 человек.

В результате были выявлены профессиональные дефициты педагогов дополнительного образования и педагогов-организаторов.

Педагоги дополнительного образования

(преподавание по дополнительным общеобразовательным программам)

Недостаточно владеют нормативно-правовой документацией, регулирующей деятельность педагогов дополнительного образования детей, в том числе санитарно-эпидемиологическими нормами 12 педагогов (75%) (показывают уровень затруднений выше допустимого).

Не в полной мере готовы к организации педагогического контроля и оценки освоения дополнительных общеобразовательных программ и применению индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся 8 педагогов (50%).

Недостаточно владеют методами взаимодействия с социальными партнёрами: родителями, представителями, общественными и коммерческими организациями; технологией организации совместной деятельности с родителями 12 педагогов (75%).

Испытывают затруднения в выявлении запросов детей на программы ДОД 5 педагогов (31,25%).

Большинство педагогов испытывают затруднения в различных аспектах работы с одаренными детьми и детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Педагоги-организаторы
(организационно-педагогическое обеспечение реализации ДОП)

Недостаточно понимают основное предназначение массовых досуговых мероприятий для достижения образовательных результатов.

Недостаточно владеют нормативно-правовой документацией, регулирующей деятельность педагогов дополнительного образования детей, в том числе санитарно-эпидемиологическими нормами 6 педагогов-организаторов (67%).

Не готовы привлекать педагогов, обучающихся и родителей к подготовке и организации досуговых мероприятий 5 педагогов-организаторов (55%).

Недостаточно владеют педагогическим обоснованием форм, методов, способов и приемов организации деятельности и общения обучающихся, эффективными формами организации досуга с учётом возраста, состояния здоровья и индивидуальных особенностей обучающихся и в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами 5 педагогов-организаторов (55%).

Недостаточно владеют навыками документального обеспечения планирования, организации и проведения массовых досуговых мероприятий; испытывают затруднения при разработке сценариев досуговых мероприятий 5 педагогов-организаторов (55%).

Испытывают затруднения в анализе и оценке качества организации досуговой деятельности только 2 педагога-организатора (22%), что говорит о высоком уровне самоанализа педагогами собственной досуговой деятельности.

Большинство педагогов-организаторов испытывают затруднения в различных аспектах работы с одаренными детьми и детьми с ограниченными возможностями здоровья (с особыми образовательными потребностями).

- В мае 2021 года с целью выявления уровня инновационного потенциала педагогического коллектива (далее ИППК) МАУДО «ДПШ» отделом развития кадрового потенциала было проведено исследование.

ИППК является необходимым условием для системного преобразования учреждения дополнительного образования. Сущность ИППК заключается в его способности к саморазвитию и реализации инновационных идей, проектов и технологий. Система показателей ИППК включает в себя: восприимчивость и отношение педагогического коллектива к новшествам, подготовленность их к освоению инноваций, уровень новаторства педагогов в коллективе, уровень творческой активности педагогов, развитость их коммуникативных связей.

В исследовании принимали участие педагогические работники количестве 60 человек. В выборку вошли все категории педагогических работников МАУДО «ДПШ»: администрация, старшие методисты структурных подразделений, методисты, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования.

В выборку вошли все категории педагогических работников МАУДО «ДПШ»: администрация, старшие методисты структурных подразделений, методисты, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования.

Анкетирование проводилось по следующим 5 методикам:

1. Восприимчивость педагогов к новому.
2. Информационная готовность педагогического коллектива.

3. Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств.

4. Антиинновационные барьеры педагогических работников, препятствующие освоению инноваций.

5. Уровень новаторства педагогических работников в коллективе.

Анализ результатов методики «Восприимчивость педагогов к новому» показал следующее, коэффициент восприимчивости педагогического коллектива к новшествам равен 0,86. Данный показатель демонстрирует оптимальный уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам. Следовательно, 86% педагогических работников МАУДО «ДПШ» открыты новшествам. Педагоги постоянно следят за передовым педагогическим опытом в своей деятельности, стремятся внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля педагогической деятельности, занимаются самообразованием и развивают педагогические идеи в процессе профессиональной деятельности.

Анализ результатов методики «Информационная готовность педагогического коллектива» продемонстрировал, что педагогический коллектив активно получает информацию об инновациях из всех указанных источников, среди которых: совещания и семинары; средства массовой информации; книги по вопросам инноватики; общение с коллегами.

Анализ результатов методики «Мотивационная готовность педагогического коллектива к освоению новшеств» показал, что у 53% педагогов преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности, такие как, высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов, потребность в лидерстве и самосовершенствовании, стремление быть замеченным и по достоинству оцененным. У 47 % опрошенных респондентов обнаружилось преобладание таких мотивов, как потребность в контактах с интересными, творческими людьми, возможность пройти аттестацию. Следовательно, уровень инновационного потенциала педагогического коллектива в части мотивационной готовности к освоению новшеств отмечается средним значением.

Анализ результатов методики «Антиинновационные барьеры педагогических работников, препятствующие освоению инноваций» продемонстрировал, что 36,7% педагогических работников не испытывают барьеров, препятствующих освоению инноваций. У 63,3% наблюдаются следующие антиинновационные барьеры: большая учебная нагрузка и отсутствие материальных стимулов.

Анализ результатов методики «Уровень новаторства педагогических работников в коллективе» показал следующие значения:

Группа А. Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск– 16,7%.

Группа В. Вы интересуетесь новшествами, но не идете за ними вслепую, рассчитываете целесообразность нововведения. Считаете, что новшества следует внедрять сразу после того, как они появились в условиях, близких к Вашим–58,3%.

Группа С. Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью Вашего педагогического коллектива, воспримите его и Вы–3,3%.

Группа Д, Е. Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство школ и учителей. Вы последними осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведения–1,7%.

Следовательно, мы можем сделать вывод о том, что большинство педагогических работников (58,3%) относят себя к группе новаторов, которые интересуются новшествами и рассчитывают целесообразность их нововведения.

Группы Д и Е являются малочисленными и составляют 1,7% от числа опрошенных педагогических работников, что демонстрирует высокий уровень инновационного потенциала педагогического коллектива МАУДО «ДПШ».

Анкетирование по данным методикам продемонстрировало, что уровень ИППК МАУДО «ДПШ» оптимален.

Но так же наблюдаются барьеры, препятствующие освоению инноваций педагогами:

- большая учебная нагрузка;
- отсутствие материальных стимулов;
- средняя замотивированность коллектива.

По результатам проведения самооценивания подготовлен анализ профессиональных затруднений педагогических работников и скорректирован План мероприятий по устранению их профессиональных дефицитов.

Анализ выполнения индикативных показателей развития

Доля педагогических работников, повышение квалификации и профессионального мастерства которых осуществляется в соответствии с разработанными персонифицированными программами, от их общего числа составляет 4 % , в том числе молодых специалистов 1,7 %.

Доля педагогических работников прошедших процедуру аттестации от их общего числа на 20.08.2021 г. составляет 70% , что соответствует планируемому показателю.