

**ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ САМООБСЛЕДОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ШКОЛЫ № 50 ГОРОДА КОМСОМОЛЬСКА-НА-АМУРЕ
ПО НАПРАВЛЕНИЯМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗА 2021 ГОД**
(раздел 6. анализ курсовой подготовки)



Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №50

6. Оценка качества кадрового обеспечения Состав управленческого аппарата в 2021 учебном году

№ п/п	Административная должность	Ф.И.О.	Образование	Стаж педагогический	Стаж административной работы	Квалификационная категория как руководителя
1.	Директор школы	Бензар Инна Геннадьевна	высшее	29	11	СЗД
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Савченко Наталья Владимировна	высшее	30	5,5	СЗД
3.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Гранина Наталья Михайловна	высшее	2	7	СЗД
4.	Заместитель директора по воспитательной работе	Одинец Анна Владимировна	высшее	15	3	СЗД
5.	Заместитель директора по АХР	Киселева Елена Антоновна	высшее	нет	11	СЗД

Оценка качества кадрового обеспечения

Кадровое обеспечение. Система повышения квалификации.

В школе действует программа развития кадрового потенциала, которая осуществляет свою деятельность по нескольким направлениям:

1. Школа молодого учителя;
2. Наставничество;
3. Корпоративное обучение педагогов;
4. Аттестация педагогических работников;
5. Стимулирование педагогических работников.

Количественный и качественный состав кадров (за предыдущие три года)

№	показатели	2019 год	2020 год	2021 год
1	Всего педагогов в ОУ	32	32	30
2	имеют высшее образование	32 (100%)	32 (100%)	30 (100%)
3	имеют средне-специальное образование	-	-	-
4	имеют высшую кв. категорию	12/38%	14/44%	12/40%
5	имеют первую кв. категорию	5/16%	5/16%	6/20%
6	соответствуют занимаемой должности	6/19%	9/28%	9/30%
	не имеют кв. категорию (стаж работы в школе менее 2-х лет)	9/28%	4/12%	3/10%
7	средний возраст педагога	46 лет	46 лет	47 лет

Количественный и качественный состав кадров в 2021 году

показатели	всего	% к общему числу педагогических работников
Всего педагогических работников	32	100%
Образование: высшее	32	100%
незаконченное высшее	0	0%
среднее специальное	0	0%
Квалификационные категории:		40%

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №50

высшая	12	
первая	6	20%
соответствие должности	9	30%
без категории (стаж работы в школе менее 2-х лет)	3	10%
молодой специалист	0	0%
средний возраст педагога	47	
Почётные звания		
- Нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации»	3	10%
- «Почётная грамота министерства образования и науки Хабаровского края	2	7%

Анализ данных позволяет говорить о работоспособности коллектива, о его активности, стремлении повышать свой профессиональный уровень.

По результатам обследования уровень социально-психологического климата - благоприятный, т.е., по мнению педагогов, сплочению коллектива способствует доброжелательность в отношениях друг к другу, вовлеченность в инновационную работу, взаимопонимание.

Статистические данные по педагогам:

Распределение педагогов МОУ СОШ № 50 по стажу:

Стаж	Количество человек /%		
	2019 год	2020 год	2021 год
до 10 лет	9/28%	9/28%	9/30%
от 10 до 20 лет	7/22%	7/22%	4/13%
свыше 20 лет	16/50%	16/50%	17/57%

Повышение квалификации и профессиональная переподготовка педагогов в 2021 году

Повышение квалификации педагогов в период реформирования образовательной системы – насущная задача сегодняшнего дня. Невозможно говорить о перспективах развития школы, о внедрении в педагогическую практику новых форм и методов организации учебного процесса без системной работы по обучению кадров, которая проводится как на уровне муниципалитета, так и на уровне школы. Повышение квалификации носит системный и плановый характер.

Учебный год	Количество педагогов имеющих курсовую переподготовку	% от общего количества педагогов
2019 год	32	100%
2020 год	32	100%
2021 год	30	100%

Формы повышения квалификации:

- курсовая подготовка в ФГБОУ ВПО АмГПГУ;
- курсовая подготовка в ООО «Мультиурок»;
- курсовая подготовка в ЧОУ ДПО «Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки»;
- курсовая подготовка в ООО "Центр повышения квалификации и переподготовки "Луч знаний";
- курсовая подготовка в ООО «Центр развития педагогики»;
- курсовая подготовка в АНО ДПО «Институт современного образования»;
- курсовая подготовка в ООО «Институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки»;
- курсовая подготовка в ООО «Центр инновационного образования и воспитания»;

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №50

- курсовая подготовка по функциональной грамотности (ХКИРО, Академия «Просвещения»);
- курсовая подготовка в «Школе современного учителя»;
- самообразование;
- обмен опытом в рамках взаимодействия между школами.

Вывод: в 2021 году увеличилось количество педагогов, повысивших свою курсовую подготовку по функциональной грамотности. Учителя школы активно принимают участия в семинарах, вебинарах, мастер-классах различных уровней.

Инновационные процессы остаются важными направлениями деятельности учреждения. Активно осваивают, используют в своей работе и представляют опыт по реализации инновационных педагогических технологий 19(63,3%) педагогов.

Профессионализм наших педагогов востребован на муниципальном и федеральном уровнях. Творческая группа учителей являются организаторами и тьюторами при организации краевых семинаров “Коучинг- эффективный стиль преподавания”

К сожалению отсутствуют сведения об участии в методической работе и представлении своего опыта, а также принимают участие в подобной работе эпизодически, в преддверии аттестации 13 (43%) педагогов.

Выводы:

- Работа по обобщению и распространению актуального педагогического опыта в школе ведется системно, но не целенаправленно.
- Активность педагогов в участии в мероприятиях различного уровня продолжает снижаться по сравнению с предыдущим годом.
- Высок процент педагогов учреждения слабо мотивированных на обобщение опыта работы на муниципальном и региональном уровнях.
- Малоэффективна работа МО по вовлечению учителей в активную методическую работу в рамках сетевого взаимодействия. Загруженность приводит к пассивности, профессиональному выгоранию, нежеланию принимать участие в инновационной работе и экспериментальной деятельности.

Рекомендации:

1. Администрации организовать и сопровождать систематическую деятельность педагогического коллектива по участию в краевом проекте "Одаренный ребенок = одаренный учитель".
2. Продолжить работу по накоплению, обобщению передового педагогического опыта.
3. Актуализировать работу педагогических работников по распространению педагогического опыта посредством участия в мероприятиях различного уровня, в том числе посредством публикаций.
4. Активизировать работу по выявлению и обобщению, распространению передового педагогического опыта творчески работающих педагогов.
5. Реализовывать основные направления профессионального развития педагогов в соответствии с требованиями Профстандарта.