

УДК 37.01(470.12)

Е. С. Фролова

МОНИТОРИНГ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассматриваются данные мониторинга кадрового обеспечения муниципальной системы образования в 2005/2006 учебном году в сравнении с предыдущим годом.

Главную роль в повышении качества образования на современном этапе развития общества, усилении воспитательной направленности образовательного процесса, решении вопросов модернизации образования играет педагогический корпус.

В соответствии с этим муниципальное образовательное учреждение «Центр повышения квалификации педагогических работников образовательной системы» (ЦПК) г. Вологды ежегодно проводит анализ кадрового обеспечения муниципальной системы образования. Информация о результатах мониторинга распространяется на всех уровнях – от Управления образования Администрации г. Вологды, руководителей муниципальных образовательных учреждений до методистов и педагогов. На основе ана-

литических данных по результатам мониторинга принимаются управленческие решения. В 2003 году в ЦПК была создана компьютерная программа «Педагогические кадры», благодаря этому мониторинговые исследования стали более объективными и качественными.

Мониторинг кадрового обеспечения, проведенный в 2003/2004 учебном году, позволил выявить следующую проблему: с одной стороны, происходит сокращение количества молодых специалистов, а с другой – старение педагогических кадров в общеобразовательных учреждениях города. В связи с этим совместными усилиями Управления образования и Центра повышения квалификации была разработана и принята Вологодской городской Думой целевая программа «Кадровое обеспечение муниципальной системы образования на 2004 – 2006 гг.», целью которой была обозначена поддержка педагогических кадров города, в том числе и молодых специалистов.

Ниже представлены результаты мониторинга кадрового обеспечения муниципальной системы образования за 2005/2006 учебный год в сравнении с предыдущим.

В данном исследовании приняли участие 45 муниципальных образовательных учреждений города Вологды,



ФРОЛОВА

Елена Сергеевна —
руководитель отдела

содержания образования МОУ «Центр повышения квалификации педагогических работников образовательной системы» г. Вологды

Таблица 1. Типы образовательных учреждений города

Тип ОУ	Количество
1. Учреждения среднего (полного) общего образования, в том числе:	37
– гимназия	1
– средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов	1
– средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением английского языка	1
– общеобразовательная школа «школа-интернат»	1
2. Учреждения начального общего образования (МОУ № 10, 40)	2
3. Учреждения «детский сад – начальная школа» (№ 106, 107, специальный коррекционный детский сад – начальная школа № 98)	3
4. Вечерняя сменная общеобразовательная школа	1
5. Специальные (коррекционные) учреждения для обучающихся с отклонениями в развитии	2

Примечание. Здесь и далее ОУ – образовательное учреждение.

в 2004/2005 учебном году – 47. Вариативность типов образовательных учреждений города представлена в таблице 1.

Численность педагогических работников образовательных учреждений города Вологды на начало 2004/2005 учебного года составляла 2862 человека (администрация ОУ, учителя-предметники, педагоги дополнительного образования).

Учителей-предметников в 2004/2005 учебном году насчитывалось 2291 человек (рис. 1), в 2005/2006 – 2247 человек, включая педагогов, совмещающих два предмета внутри общеобразовательного учреждения.

Рис. 1. Динамика численности учителей-предметников в школах города Вологды (чел.)

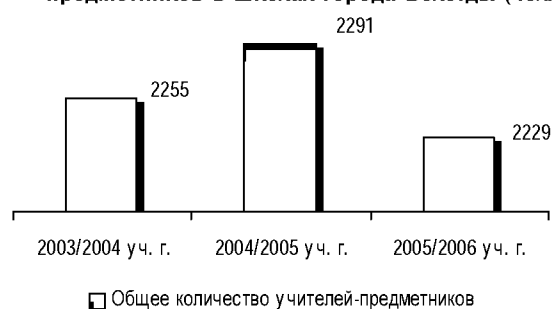


Таблица 2. Динамика численности учащихся школ города Вологды

Годы	Количество учащихся			Итого	Количество классов			Итого
	I ступень	II ступень	III ступень		I ступень	II ступень	III ступень	
2003/2004	9 134	1 9692	6 110	36 310	425	817	226	+23 кл. ВСШ 1 491
	+ 853 уч. ВСШ + 521 уч. СКОШ				Не включены классы СКОШ			
2004/2005	10 429	15 241	5 700	31 370	472	674	226	1 372
2005/2006	10 562	13 641	5 117	29 375	474	611	204	1 289

Примечание. ВСШ – вечерняя (сменная) общеобразовательная школа №1.; СКОШ – специальная коррекционная общеобразовательная школа.

Факторы, влияющие на количественное изменение кадрового состава педагогов муниципальной системы образования:

- ⇒ изменение сети муниципальных образовательных учреждений;
- ⇒ уменьшение контингента учащихся по ступеням обучения;
- ⇒ уменьшение количества классов;
- ⇒ низкое материальное обеспечение.

Факторы, способствующие сокращению кадров в будущем:

- ⇒ сокращение часов в новом Базисном учебном плане;
- ⇒ отсутствие вакансий;
- ⇒ скрытые вакансии.

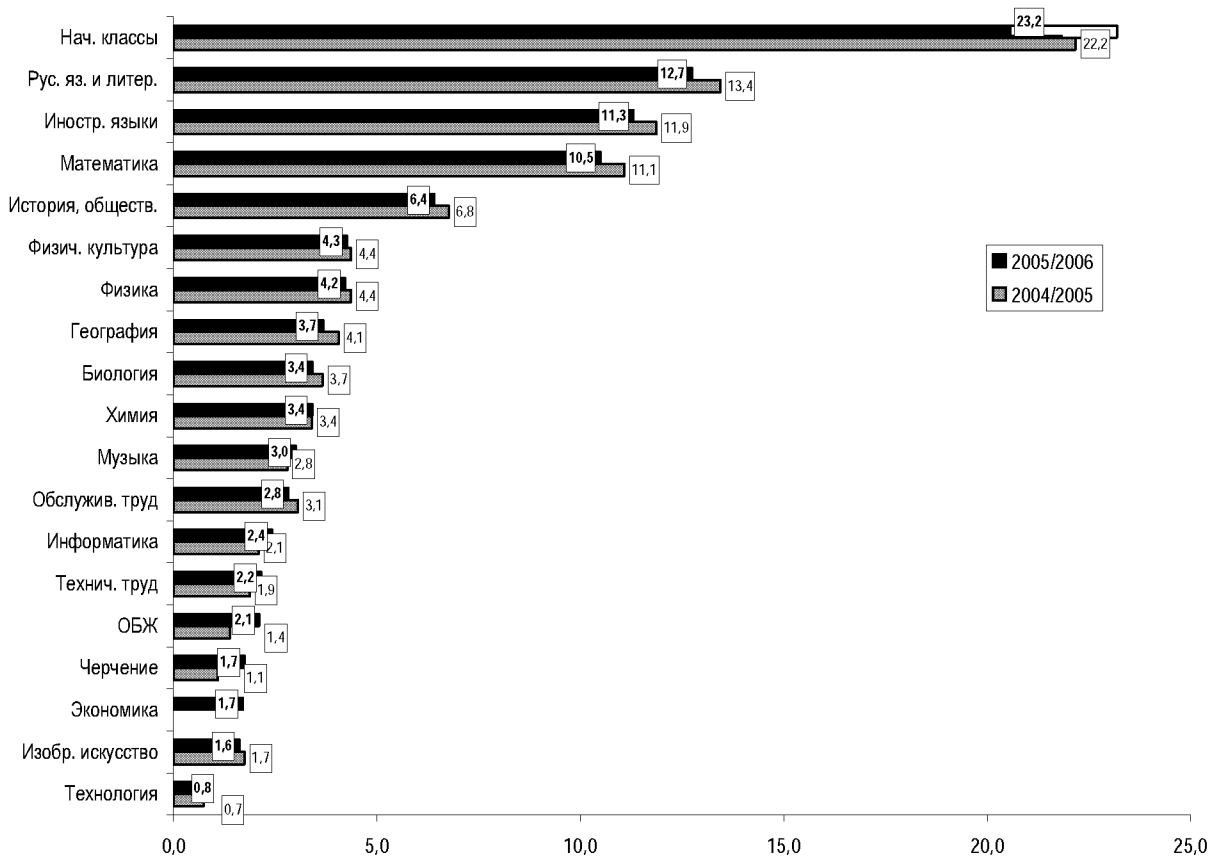
Рост общего количества учителей в 2004/2005 учебном году на 2% по сравнению с 2003/2004 произошел за счет следующих причин (табл. 2):

- увеличение количества учителей начальных классов в связи с переходом на четырехлетнее обучение учащихся I-ой ступени;
- рост численности учащихся начальной школы (2003/04 – 9471 чел., 2004/05 – 10429 чел.);

- рост количества учителей информатики, связанный с тем, что появление в каждой школе компьютерных классов приводит к росту нагрузки учителей информатики;
- рост количества учителей трудового обучения.

На *рисунке 2* видна наметившаяся тенденция сокращения количества педагогических кадров. В 2005/2006 учебном году оно сократилось по сравнению с предыдущим годом на 2%. Как и тогда, наблюдается рост численности учителей начальных классов, информатики, технического труда, черчения.

Рис. 2. Динамика численности учителей-предметников по направлениям (%)



Количественный состав учителей начальных классов вырос по сравнению с 2004/2005 годом на 4%. Это связано с увеличением контингента учащихся на первой ступени обучения с 10429 человек в 2004/2005 учебном году до 10562 человек в 2005/2006, увеличением числа классов-комплектов (до 474 в 2005/2006 учебном году).

Количественный состав педагогов технического труда незначительно увеличился за счет вновь прибывших педагогов в школы, где данный предмет не

преподавался (ОУ №13, 24, 39) или его вел один специалист с большой нагрузкой (ОУ №20). По другим направлениям кадровый состав стабилен (химия) или имеет тенденцию к сокращению.

В *таблице 3* представлены данные о совмещении специальностей внутри общеобразовательных учреждений.

Так, из 39 учителей, преподающих черчение, 15 совмещают преподавание своего основного предмета. Данные педагоги, как правило, имеют образование по специальности: учитель

Таблица 3. Количественный состав учителей-предметников

№ п/п	Учителя-предметники	2004/ 2005	2005/ 2006	Сред. возр. 2004-2005 / 2005-2006	Сведения о педагогическом стаже										Сведения о квалификации							
					< 5 лет		5 – 10 лет		10 – 20 лет		> 20 лет		Пенсионеры		Высшая		I		II		Без категории	
					2004/ 2005	2005/ 2006	2004/ 2005	2005/ 2006	2004/ 2005	2005/ 2006	2004/ 2005	2005/ 2006	2004/ 2005	2005/ 2006	2004/ 2005	2005/ 2006	2004/ 2005	2005/ 2006	2004/ 2005	2005/ 2006	2004/ 2005	2005/ 2006
1	Начальные классы	508	517	39/40	34	38	57	43	227	221	190	214	45	52	78	92	228	227	109	102	93	96
2	Русский язык и литература	308	284	43/44	23	16	43	30	92	90	150	148	37	44	61	71	123	116	62	48	62	49
3	Математика	254	234	44/45	21	14	30	21	73	69	130	131	46	45	64	71	95	83	58	45	37	36
4	История, обществознание	155	143	40/40	37	23	21	23	43	38	54	59	13	12	17	24	48	54	36	35	54	30
5	География	93	82	42/44	11	3	15	16	27	25	41	38	13	10	22	26	35	29	19	18	18	9
6	Биология	84	76	42/43	12	8	14	13	20	19	38	36	15	15	20	20	28	24	14	18	22	14
7	Химия	78	76	42/41	9	6	14	11	19	22	36	37	10	14	17	19	33	35	14	13	14	9
8	Физика	100	94	42/43	27	18	7	11	23	23	41	42	14	18	19	23	24	18	14	20	43	32
9	Информатика	48	54	34/35	22	18	8	16	11	13	7	7	7	3	6	6	6	17	8	15	28	24
10	Иностранные языки	272	252	45/45	39	30	50	33	65	61	126	128	59	61	63	71	93	88	42	37	77	57
11	Музыка	64	67	38/39	12	12	16	16	17	18	19	22	2	2	12	12	21	20	12	15	19	20
12	ОБЖ	32/30	47 / 36		1	2	2	4	29	41			6	6	2	3	9	8	5	5	16	31
13	Физическая культура	100	95	41/42	9	7	14	13	37	34	40	41	6	6	23	20	36	37	17	16	24	22
14	Изобразительное искусство	40	36	38/38	7	8	8	6	12	15	9	7	1	1	5	6	9	14	10	5	12	11
15	Обслуживающий труд	70	63	48/49	4	2	7	5	22	22	37	35	18	16	7	6	31	30	12	11	20	17
16	Технический труд	43	48	52/53	4	3	3	2	7	5	32	33	7	8	12	12	16	18	4	5	14	8
17	Черчение	25	39/24	47/48	1	1	4	1	9	13	11	9	3	2	2	4	9	9	4	5	10	6
18	Технология	17	17	47/48	6	4	0	3	5	3	6	5	2	2	2	1	4	4	2	5	9	7
19	Экономика		38/5	36																		
Итого		2291	2247 / 2229		279	212	313	267	738	732	967	992	304	317	432	487	848	831	442	418	572	478

математики, учитель общетехнических дисциплин и труда, учитель изобразительного искусства. Наблюдается тенденция увеличения численности учителей, совмещающих преподавание курса ОБЖ и основного предмета (2004/2005 – 2 чел., 2005/2006 – 11 чел.). В основном это педагоги, имеющие специальность учителя истории, географии, физической культуры.

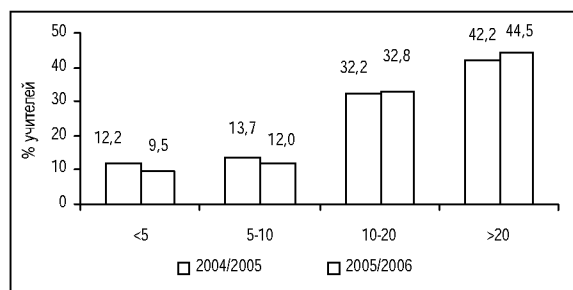
Отсутствуют данные по учителям экономики, так как этот предмет ведется учителями за счет внутреннего совмещения. Всего насчитывается 38 учителей экономики, из них: по специальности учитель географии – 7 человек (18%), биологии – 2 (2%), математики – 1, истории – 27 (71%), экономики – 5 (МОУ №13, 16, 32, 33, шк.-инт. №2). В 2005/2006 учебном году экономика не ведется в общеобразовательных учреждениях №15, 27, т.е. в данных учреждениях не выполняется обязательный минимум образования по экономике.

Данные *рисунка 3* показывают следующие тенденции:

1. Устойчивый рост числа работников со стажем более 20 лет (за счет работников со стажем от 5 до 20 лет).

2. В идеальном случае количество педагогов со стажем от 5 до 10 лет должно сохраняться постоянным. Устойчивое уменьшение числа работников этой категории говорит о том, что она не пополняется.

Рис. 3. Распределение педагогического состава по педагогическому стажу (в %)



3. Число молодых учителей (стаж работы до 5 лет) сокращается.

Количество молодых специалистов, ежегодно приходящих в общеобразовательные учреждения города, снижается:

- 2003 / 2004 – 100;
- 2004 / 2005 – 105, из них учителей-предметников – 52;
- 2005 / 2006 – 91, из них учителей-предметников – 24 (иностраный язык – 7, физика – 1, информатика – 3, биология – 2, история – 2, химия – 1, математика – 2, начальные классы – 6).

Главная причина сокращения количества молодых педагогов – низкая заработная плата, социальная незащищенность, а также отсутствие вакансий в школах. Но в то же время анализ кадрового состава педагогов показал, что в школах есть скрытые вакансии (недельная нагрузка некоторых учителей превышает 30 часов).

Стабильный на протяжении ряда лет рост количества учителей со стажем более 20 лет наглядно демонстрирует старение педагогических кадров. Так как число молодых кадров стабильно, потеря педагогических кадров происходит именно на временном промежутке от 0 до 10 лет педагогического стажа. В период от 5 до 10 лет формируется чувство профессиональной компетентности.

При демографическом росте может возникнуть ситуация (это произойдет для 2 степени обучения примерно в 2010 – 2012 гг.), когда преподавать предмет на высоком уровне станет просто некому: стажисты выйдут на пенсию, а учителей с достаточным опытом работы в школах не будет, т.к. к указанному году нынешние молодые учителя будут иметь стаж 5 – 10 лет.

Зрелость – самый длительный для большинства людей период жизни. Его верхнюю границу разные авторы

определяют по-разному: от 50 – 55 до 65 – 70 лет. Обычно ее связывают с временем ухода на пенсию. Центральным возрастным новообразованием периода зрелости можно считать продуктивность.

Для преподавателей пик продуктивности, после которого наступает ее спад, не характерен. Если профессиональное мастерство не имеет жесткой зависимости от уровня физической и функциональной готовности, то оно не снижается до момента ухода на пенсию или до потери трудоспособности вследствие резкого ухудшения состояния здоровья. Здесь можно говорить не о пике, а о неуклонном плавном подъеме, завершающемся обрывом [1, с. 403-405].

За последние годы в школах города идет увеличение количества работающих пенсионеров (рис. 4): 2004 / 2005 уч. г. – 304 чел., что составляет 13% от числа работающих педагогов; 2005/2006 – 317 чел., 14%. Эти цифры можно сравнить с общим количеством учителей русского языка и литературы в городе (284).

Рост количества работающих пенсионеров объясняется следующими причинами:

1. Отсутствие притока молодых специалистов в школы города (а значит, есть часы для работы).

2. Социальная (материальная) незащищенность учителей-пенсионеров.

Наибольшее количество работающих пенсионеров (61 чел.) отмечается среди учителей иностранного языка – это четверть от их общего количества. Наименьшее количество – среди учителей информатики (3 чел.), музыки (2 чел.), изобразительного искусства (1 чел.), технологии (2 чел.).

Статистические данные об образовании учительского корпуса позитивны: наблюдается рост количества педагогов с высшим образованием и сокращение – с незаконченным высшим и средним специальным образованием (рис. 5).

Все учителя русского языка и литературы, географии, биологии, химии, информатики, экономики имеют высшее образование (табл. 4). Учителя с незаконченным высшим образованием (20 чел.) – это, как правило, студенты V курса ВГПУ, работающие в школах. Самое большое количество учителей со средним специальным образованием (142 чел.) в начальной школе – это выпускники Вологодского педагогического колледжа. Учителя музыки, физической культуры, изобразительного искусства, имеющие среднее специальное образование, также являются выпускниками педагогического колледжа.

Рис. 4. Доля пенсионеров среди работающих учителей (в %)

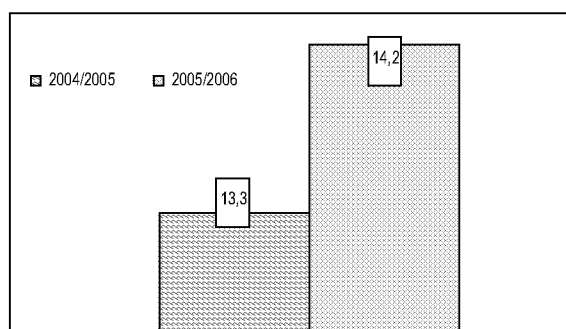


Рис. 5. Динамика численности педагогических работников по образованию (в %)

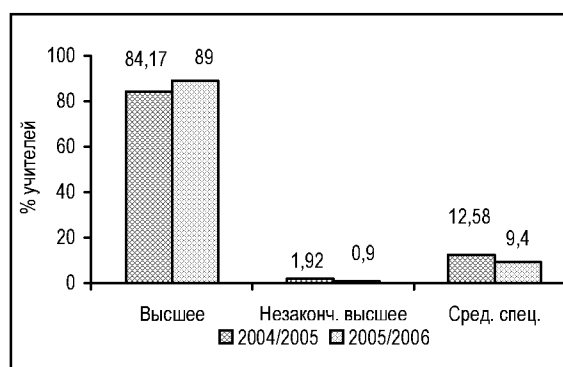
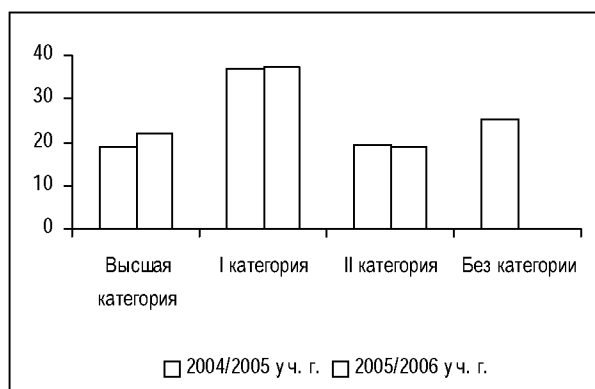


Таблица 4. Сведения об образовании по специальностям в 2005/2006 учебном году

Учителя	Всего педагогов	Образование		
		высшее	незаконч. высшее	сред. спец.
Начальные классы	517	363 / 70%	7 / 1,3%	142 / 27%
Русский язык и литература	284	284 / 100%	0	0
Математика	234	230 / 98%	3 / 1,3%	2 / 0,8%
История, обществознание	143	141 / 99%	2 / 1%	0
География	82	82 / 100 %	0	0
Биология	76	76 / 100 %	0	0
Химия	76	76 / 100%	0	0
Физика	94	91 / 97%	1 / 3%	0
Информатика	54	54 / 100%	0	0
Иностранные языки	252	236 / 96 %	4 / 2%	4 / 2%
Музыка	67	56 / 83,5%	0	11 / 16,4%
ОБЖ	47	43 / 92%	1 / 2%	3 / 6%
Физическая культура	95	83 / 87,3 %	1 / 1 %	13 / 13,7%
Изобразительное искусство	36	25 / 69,4%	1 / 2,7%	9 / 25%
Обслуживающий труд	63	50 / 79,4%	0	13 / 20,6%
Технический труд	48	39 / 81%	0	9 / 19%
Черчение	24	21 / 87,5%	0	3 / 12,5%
Технология	17	15 / 88%	0	2 / 12%
Экономика	38	38 / 100%	0	0
Итого	2247	2003	20	211

Данные мониторинга свидетельствуют о продолжающейся тенденции роста числа педагогов высшей и первой квалификационной категорий и сокращения за счет этого педагогов со второй квалификационной категорией и без категории (рис. 6).

Рис. 6. Квалификационный портрет педагогических работников (в %)



Рассматривая уровень квалификации педагогов за два года, отметим, что существует некоторое стремление учителей к профессиональному росту: хорошо заметна динамика показате-

лей, касающихся аттестации педагогов на высшую категорию.

В 2004/2005 учебном году было подано 132 заявления в Главную аттестационную комиссию учителями города: из них аттестованы на высшую квалификационную категорию повторно 47, повышена категория 71 человеку, 14 человек отказались повышать квалификационную категорию.

В городскую аттестационную комиссию поступили заявления от 325 педагогов, из них на первую квалификационную категорию аттестовано 285 человек. В заявлениях об отказе проходить процедуру аттестации указывались следующие причины:

- ☞ завысили свои возможности – 14 чел.;
- ☞ увольнение – 14 чел.;
- ☞ состояние здоровья – 3 чел.;
- ☞ отказ без указания причины – 3 чел.;
- ☞ декретный отпуск – 2 чел.;
- ☞ до пенсии менее 5 лет – 2 чел.;
- ☞ семейные обстоятельства – 2 чел.

В основном по всем специальностям преобладает процедура аттестации с первой категории на первую, т.е. педагоги просто подтверждают квалификацию. Одной из причин нежелания повышать свою квалификацию является низкая мотивация педагогов, а также недостаточная работа администрации школы.

Наблюдается сокращение количества учителей, не имеющих квалификационной категории. В число педагогов, не имеющих квалификационной категории, попадают учителя со стажем работы до 5 лет и работающие пенсионеры. На основании трудового соглашения между департаментом образования Вологодской области и областным комитетом профсоюзов работников образования высшая и первая квалификационные категории сохраняются педагогам, если до наступления пенсионного возраста осталось не более 5 лет, после 55 лет квалификационную категорию необходимо подтверждать. Но так как самую большую долю в образовательной системе г. Вологды составляют педагоги со стажем работы более 20 лет (28,5%), можно предположить, что число неаттестованных учителей растет за счет этого факта.

Данные мониторинга кадрового обеспечения, проведенного в 2005/2006 учебном году, показывают, что проблема старения педагогических кадров в общеобразовательных учреждениях города, наметившаяся в предыдущие годы, не устранена полностью. Но есть и позитивные изменения по сравнению с предыдущим учебным годом: рост количества педагогов, повышающих свою квалификацию, и педагогов с высшим образованием.

Устранению проблемы способствуют не только мероприятия городской

целевой программы «Кадровое обеспечение муниципальной системы образования на 2004 – 2006 годы». Частично проблему сокращения молодых специалистов можно решить на уровне руководителей общеобразовательных учреждений.

Любая организация в своем развитии опирается на ресурсы: финансовые, информационные, юридические (правовые), человеческие и др.

Финансовые, информационные, юридические ресурсы зависят от руководителя в достаточно малой степени. Деньги могут дать, а могут и не дать, закон, законодательный акт могут принять, а могут и не принять, доступ к информации может быть открыт, а может, и нет. А вот на человеческие ресурсы организации, на их использование никто не претендует. Это не отчуждаемый от руководителя тип ресурсов. Качество человеческих ресурсов организации, обусловливаемое квалификацией педагогов, уровнем согласованности их профессиональных ценностей и действий, их видением будущего своей организации и мотивацией, отношением к возникающим проблемам и способам их решения и т.д., во многом определяет потенциал организации. Для поддержки молодых специалистов, профессионального самоутверждения педагогов со стажем от 5 до 10 лет руководителям общеобразовательных учреждений необходимо использовать стимулы профессионального развития учителей.

Ниже приводится перечень вознаграждений, которые наиболее часто используются в школе и могут служить стимулами к эффективному профессиональному развитию и активному участию в научно-методической работе [2, с. 22].

<i>Мотивы к труду работника школы</i>	<i>Вознаграждения, которые могут использоваться для профессионального развития</i>
Мотив самостоятельности, реализации себя в творческой педагогической деятельности	Открытие собственного мастер-класса для учителей района или города на условиях договорной оплаты труда. Повышение самостоятельности учителя: возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать наиболее удобный график работы (расписание). Содействие в разработке и утверждении собственной авторской программы, в ее распространении в районе.
Мотив личного развития, приобретения новой информации	Направление на стажировку, курсы. Предоставление времени на методическую работу (работа на дому). Творческий отпуск в каникулярное время. Дополнительные дни к отпуску. Оплата научно-методической литературы.
Мотив самоутверждения, достижения социального успеха	Направление на различные проблемные конференции, семинары для выступления и обмена опытом. Содействие в обобщении опыта, подготовке собственных публикаций и пособий к печати. Привлечение к руководству методическими подразделениями школы. Получение права на проведение семинаров, курсов, лекций для своих коллег по школе. Рекомендация на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей, с оплатой этой работы.
Потребность в причастности к делам коллектива	Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы.
Мотив стабильности, защищенности	Предоставление оплачиваемых часов на методическую работу. Гарантия статусного положения в коллективе.
Мотив состязательности	Содействие в выдвижении на престижные конкурсы. Присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства с назначением годовой надбавки к зарплате.

Аналитические материалы мониторинга кадрового обеспечения муниципальной системы образования в 2006/2007 учебном году позволят определить, как принятые управленческие решения способствовали устранению проблем.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Занковский, А.Н.* Организационная психология: учеб. пособ. для вузов / А.Н.Занковский – М., 2000. – 648 с.

2. *Блинова, И.К.* Организация научно-методической работы в общеобразовательном учреждении / И.К. Блинова, М.В.Чикурова // Практика административной работы в школе. – 2004. – № 1. – С. 17-23.

3. *Ушаков, К.М.* Ресурсы управления школьной организацией / К.М.Ушаков. – М., 2000. – 144 с.