



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИЖЕВСКА**

Рассмотрено на совещании
в режиме ВКС
с руководителями ОО
от 08 июля 2021

**Информационно – аналитические материалы по результатам
мониторинга выявления кадровых потребностей в
общеобразовательных учреждениях, подведомственных
Управлению образования Администрации г. Ижевска**

Анализ результатов мониторинга по выявлению кадровых потребностей в общеобразовательных учреждениях муниципалитета

Мониторинг по выявлению кадровых потребностей в общеобразовательных учреждениях муниципалитета (далее- Мониторинг) является составной частью мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Основная цель настоящего мониторинга – определение кадровых потребностей в общеобразовательных учреждениях муниципалитета для повышения качества образования через последующее принятие управленческих мер.

Источниками данных для проведения анализа мониторинга являются:

- форма данных для выявления кадровых потребностей в общеобразовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации г.Ижевска (Приложение 1 в ответ на исходящее письмо МАУ ИМЦ «Альтернатива» №126 от 03.06.2021г)

- сведения о педагогических вакансиях в общеобразовательных организациях г.Ижевска по состоянию на 01.06.2021г., размещенные на официальном сайте Администрации г.Ижевска (https://www.izh.ru/res_ru/0_hfile_72898_1.pdf).

- сведения об обеспеченности педагогическими кадрами образовательных учреждений г.Ижевска, размещенные на официальном сайте Администрации г.Ижевска (<https://www.izh.ru/i/info/16649.html>)

- сводный годовой статистический отчет ОО-1 «Сведения об организациях, осуществляющих подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования» (данные на сентябрь 2020 г.)

- дополнительные данные, собираемые в рамках мониторинговых исследований.

Мониторинг был проведен в период с 23.06.2021г. по 02.07.2021г. по утвержденным показателям (Приложение 2 к приказу №305 от 22.06.2021г. «Об утверждении Положения о мониторинге муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников»): обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами; доля молодых педагогов, от общего числа педагогов; годовой отток/прирост молодых педагогов; доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего числа педагогических работников; доля педагогов-совместителей, от общего числа педагогических работников; доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю

преподаваемого учебного предмета, от общего числа педагогических работников.

Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами рассматривается через определение **муниципального коэффициента кадровой обеспеченности**:

$K=V/ Z *100\%$, где V - количество образовательных учреждений, испытывающих потребность в педагогических кадрах, Z - общее количество образовательных учреждений.

$$K = 42/83*100\% = 50,6\%.$$

Таким образом, практически каждая вторая школа нуждается в педагогических кадрах. При этом значение муниципального коэффициента кадровой обеспеченности должно стремиться к 0.

Проводя анализ обеспеченности в разрезе должностей и учебных предметов, можно заключить, что наибольшая потребность в общеобразовательных организациях муниципалитета состоит в учителях начальных классов (Таблица 1). Основная причина такой потребности-рост численности учащихся начальной школы.

Таблица 1. Кадровые дефициты общеобразовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации г. Ижевска

Должность/учебный предмет	Дефицит (количество вакансий)
Учитель начальных классов	33
Учитель английского/немецкого/французского/иностранного языка	24/3/1/2
Учитель русского языка/русского языка и литературы	11/17
Учитель математики	17
Учитель физики	12
Воспитатель	7
Учитель технологии	6
Учитель музыки	5
Учитель информатики	4
Учитель географии	4
Педагог-организатор	3
Учитель физической культуры	3
Учитель истории, обществознания	3
Учитель химии	3

Учитель ИЗО	2
Преподаватель-организатор ОБЖ	2
Педагог-психолог	2
Заместитель директора по УВР	2
Заместитель директора по УМР	1
Дефектолог	1

Также дефицит отмечен в учителях иностранных языков, русского языка и литературы, математики и физики.

Согласно, данным официального сайта Администрации г.Ижевска, количество вакансий по состоянию на 1 января 2020года составляло 122. При этом, год назад наибольшая потребность была также в учителях начальных классов, иностранных языков, русского языка и литературы, математики и физики.

По состоянию на 1 января 2021 года прогнозировалось 325 вакансий.

Реальная цифра вакансий по состоянию на 01 июня 2021 года ниже и составляет 168 вакансий.

Среди возможных причин появления вакансий указываются:

- открытие дополнительных первых классов;
- выход педагогов на пенсию;
- увеличение числа обучающихся, увеличение классов комплектов;
- увольнение педагогов, уход педагогов в другую отрасль, увольнение в связи с переездом;
- отпуск по уходу за ребенком;
- увеличение количества учебных часов в учебном плане, добавление второго иностранного языка в учебном плане.

Анализ кадрового состава педагогов показал, что в школах есть скрытые вакансии (недельная нагрузка некоторых учителей превышает 30 часов).

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, его устранение на уровне муниципалитета должно стать одной из главных задач.

Еще одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. В ходе мониторинга был определен показатель, позволяющий оценить долю педагогов, для которых должны быть созданы такие условия.

Доля молодых педагогов по состоянию на 01 июня 2021г составляет 12,6%, это на 6% больше в сравнении с предыдущим учебным годом (Диаграмма 1).

Диаграмма 1. Доля молодых педагогов от общего числа педагогов



При этом **годовой отток молодых педагогов** в течение 2020-2021 учебного года составил 29 человек. Основная причина оттока молодых специалистов уход педагогов в другую отрасль.

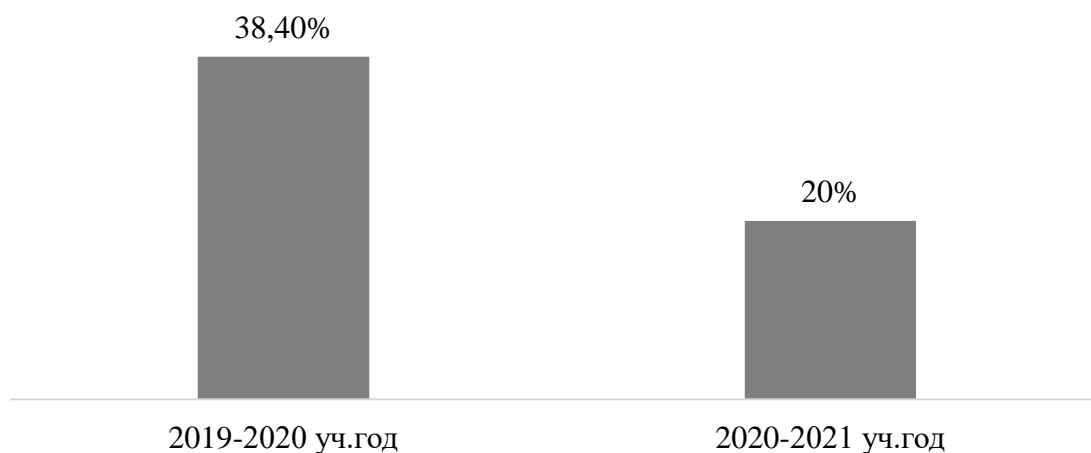
Годовой отток молодых специалистов имеет небольшое значение, в том числе за счет притока молодых педагогов в течение 2020-2021 учебного года. Следует отметить, что приток молодых педагогов произошел также за счет специалистов, которые прошли переподготовку и поступили на работу в образовательные учреждения муниципалитета.

Для молодых педагогов системы образования на муниципальном уровне в 2020-2021 учебном году была разработана и реализовалась программа «Академия молодого педагога». Молодые педагоги были вовлечены в конкурсное движение в рамках городского проекта «Столичный педагог». Также согласно опросу управленческих команд, проведенного в рамках муниципального смотр-конкурса «Час управленческой команды», на уровне организаций также осуществляется поддержка молодых педагогов через наставничество. Но распространение института наставничества, на данный момент, не носит системный характер.

Сохранение и увеличение доли молодых педагогов происходит в том числе за счет осуществления мер социальной поддержки молодых педагогов: предоставление льгот, единовременных выплат, выплата премий, участие в программе «Обеспечение жильем молодых специалистов», проведение методической работы с молодыми специалистами.

Доля педагогических работников пенсионного возраста составляет 20%, это на 18,4% меньше в сравнении с предыдущим учебным годом. Основная причина тенденции к уменьшению доли педагогов – выход на пенсию, в том числе выход на пенсию по выслуге лет.

Диаграмма 2. Доля педагогических работников пенсионного возраста от общего числа педагогов



Рассматривая данный показатель в совокупности с увеличением доли молодых педагогов, можно констатировать увеличение темпов омоложения учителей относительно предыдущего учебного года. При этом наибольшее количество педагогических работников пенсионного возраста привлечены для работы в начальных классах, учителями русского языка и литературы, учителями математики. Следовательно, для того чтобы ликвидировать дефициты, обозначенные выше, необходимо в большей степени привлекать молодых педагогов именно данных предметных областей, учитывая возможные риски выхода педагогов пенсионного возраста на заслуженный отдых (Таблица 2).

Таблица 2. Вакансии/ педагогические работники пенсионного возраста (в разрезе учебных дисциплин)

Наибольшее число вакансий в разрезе учебных дисциплин (в порядке убывания)	Наибольшее число педагогических работников пенсионного возраста, в разрезе учебных дисциплин (в порядке убывания)
начальные классы	начальные классы
иностраннe языки	русский язык и литература
русский язык и литература	математика
математика	иностраннe язык
физика	технология

Доля педагогов-совместителей, от общего числа педагогов составляет 7%. Ввиду того, что мониторинг по данному показателю не проводился в предыдущем учебном году, нельзя констатировать положительную или отрицательную динамику доли молодых педагогов в сравнении с

предыдущим учебным годом. В текущем учебном году наибольшее количество педагогов-совместителей – это учителя физической культуры и иностранного языка.

Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, составляет 95,17%. Полученное значение, обосновано за счет принятых в 2016 году поправок в действующий профессиональный стандарт "Педагог". Согласно поправкам, разрешено вести педагогическую деятельность гражданам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование в области, соответствующей преподаваемому предмету. Благодаря эти изменениям удалось снизить напряжённость с нехваткой кадров, квалифицированных по узким специальностям. Также следует отметить, что 147 педагогических работников муниципалитета имеют образование, которое не соответствует профилю преподаваемого учебного предмета. Для таких педагогов, чьё профобразование не имеет отношения к преподаваемой дисциплине потребуется дополнительное обучение. Ввиду того, что мониторинг по данному показателю не проводился в предыдущем учебном году, нельзя констатировать положительную или отрицательную динамику доли педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета.

Общие выводы

Практически каждая вторая школа в данный момент нуждается в педагогических кадрах. Наибольшее число вакансий определено по программам начального образования. Также существенные дефициты отмечены по учебным дисциплинам: русский язык и литература, иностранные языки, математика, физика. При этом именно в начальных классах, учителями русского языка и литературы, математики и иностранных языков работают педагогические работники пенсионного возраста. Доля педагогических работников пенсионного возраста от общего числа педагогов составляет 20%. Доля молодых педагогов муниципалитета ниже на 7,4% и составляет 12,6%. Сравнивая показатели, характеризующие доли молодых педагогов и педагогов пенсионного возраста с предыдущим учебным годом, необходимо отметить увеличение доли молодых педагогов на 6% и уменьшение доли педагогов со стажем на 18,4%. Годовой отток молодых специалистов составил 29 человек. Отток компенсировался, в том числе за счет вновь прибывших в школу педагогов, прошедших переподготовку. В ходе мониторинга выявлена доля педагогов-совместителей, данное значение составляет 7%. Наибольшее число совместителей – учителя физической культуры и иностранного языка. Также следует отметить, что 147 педагогических работников муниципалитета имеют образование, которое не соответствует профилю преподаваемого учебного предмета.

Адресные рекомендации по результатам анализа

Главную роль в повышении качества образования играет педагогический корпус. Устранение кадрового дефицита возможно только за счет комплексной работы на муниципальном уровне и уровне образовательных организаций. При этом развитие кадрового потенциала системы образования невозможно без повышения престижности и привлекательности профессии педагога.

на уровне муниципалитета:

Разработать механизмы привлечения молодых педагогов, в том числе за счет возможности заключения договоров о целевом обучении с выпускниками общеобразовательных учреждений (особое внимание уделить специальности «Преподавание в начальных классах»).

Создать условия для проведения профориентационной работы с учащимися общеобразовательных учреждений через взаимодействие учреждений среднего, высшего профессионального образования и учреждений дополнительного образования. Продолжать реализацию проекта «Педагогический класс» в общеобразовательных школах.

Оказывать меры социальной поддержки молодых педагогов, в том числе возможность участия в жилищных программах.

Разработать программу методической поддержки молодых педагогов на уровне муниципалитета.

Создать условия для поддержки педагогических работников пенсионного возраста, в том числе за счет включения в инновационную деятельность через дифференцированное участие в сетевых профессиональных сообществах.

Создать условия для развития института наставничества на муниципальном уровне.

Повышать престиж педагогической профессии, в том числе через включение в конкурсное движение.

на уровне образовательной организации:

Проводить профориентационную работу с учащимися старших классов, в том числе с привлечением учреждений дополнительного образования детей, учреждений среднего, высшего профессионального образования.

Разработать механизмы привлечения молодых педагогов.

Создать условия профессиональной переподготовки учителей.

Оказывать меры поддержки педагогов, в том числе через развитие института наставничества.

Создать условия для включения педагогических работников пенсионного возраста в инновационную деятельность через дифференцированное участие в сетевых профессиональных сообществах.

Создать условия для участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства.