



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИЖЕВСКА

Анализ результатов мониторинга муниципальных показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2022 году

РАССМОТРЕНО и ОДОБРЕНО
на заседании рабочей группы
по совершенствованию системы
управления качеством образования на
территории муниципального образования
«Город Ижевск»
протокол от 15 июля 2022 года

Председатель Рабочей группы – начальник
Управления образования Администрации
г. Ижевска

Н.Г. Гвоздкова

СОДЕРЖАНИЕ

Общие сведения.....	4
1. Выявление кадровых потребностей в общеобразовательных организациях муниципалитета.....	5
1.1. Обеспеченность ОО педагогическими кадрами	5
1.2. Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, от общего числа педагогических работников	12
1.3. Доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов, от общего числа педагогических работников	14
1.4 Доля молодых педагогов, от общего числа педагогических работников.....	16
1.5 Годовой отток молодых педагогов	20
1.6 Доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего числа педагогических работников.....	25
2. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.....	30
2.1. Доля педагогических работников, освоивших программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки	30
3. Поддержка молодых педагогов	46
3.1. Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках направления «Академия молодого педагога», от общего числа молодых педагогов	47
3.2. Доля молодых педагогов, принявших участие в мероприятиях муниципальной конкурсной системы, от общего числа молодых педагогов	48
4. Реализация программ наставничества	53
4.1. Наличие плана мероприятий (дорожной карты) внедрения муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников	54
4.2.Наличие созданных муниципальным координатором внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников городских методических объединений.....	55
4.3. Доля ОО, получивших положительное заключение Экспертного совета Управления образования Администрации г. Ижевска по рассмотрению утвержденного пакета документов по внедрению целевой модели наставничества, от общего количества ОО	56
4.4. Доля ОО, имеющих актуальные базы наставников и наставляемых педагогических работников от общего количества ОО.....	56

4.5. Доля молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего числа молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет).....	58
4.6. Доля ОО, реализующих систему наставничества педагогических работников от общего числа ОО муниципалитета	60
Значение показателей мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании «Город Ижевск» в 2022 году	64

Общие сведения

Мониторинг муниципальных показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2022 году (далее – мониторинг) осуществлялся в период с 27 июня по 05 июля 2022 г. согласно Приказу Управления образования Администрации г. Ижевска от 23.06.2022г №330 «О проведении мониторинга муниципальных показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2022 году».

Мониторинг проводился в соответствии с положением о мониторинге муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, утвержденным Приказом Управления образования Администрации г. Ижевска от 20.06.2022г. №323 «О внесении изменений в приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 22.06.2021г № 305 «Об утверждении Положения о мониторинге муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников». Согласно данному положению муниципальным координатором мониторинга является Муниципальное автономное учреждение «Информационно-методический центр «Альтернатива».

Мониторинг осуществлялся по утвержденным показателям (Приложение 1 к Приказу Управления образования Администрации г. Ижевска от 20.06.2022г. №323 «О внесении изменений в приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 22.06.2021г № 305 «Об утверждении Положения о мониторинге муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников») при помощи определенных для этого методов сбора и обработки информации.

Мониторинг муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников направлен на проведение ежегодной оценки и объективного информационного отражения состояния муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, аналитического обобщения полученных результатов, усиления результативности функционирования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников за счет принимаемых управленческих решений.

Основной целью мониторинга является сбор, хранение, обработка и распространение информации о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, прогноз и предупреждение отрицательных тенденций в данном направлении с последующим обоснованием рекомендаций для принятия мер и управленческих решений по совершенствованию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Обоснование мониторинга, проводимого в 2022 году, заключается в информационном отражении изменений, происходящих в системе профессионального развития педагогических работников через оценку кадровых потребностей и кадрового потенциала в муниципальных образовательных организациях города Ижевска (в том числе за счет осуществления профессиональной переподготовки), оценку поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества педагогических работников.

Источниками данных для расчета муниципальных показателей являются сведения форм сбора первичных данных сайта образовательных организаций города Ижевска <https://uo.izh.ru/>, а также сведения, предоставленные начальником отдела кадровой работы Управления образования Администрации города Ижевска, руководителем Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия Управления образования Администрации города Ижевска», руководителем Муниципального казенного учреждения "Ресурсный центр Управления образования Администрации города Ижевска" по запросу (в том числе форма статистической отчетности).

1. Выявление кадровых потребностей в общеобразовательных организациях муниципалитета

Главную роль в повышении качества образования играет педагогический корпус. Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, его устранение на всех уровнях управленческой вертикали является одной из главных задач. Очевидно, что устранение кадрового дефицита возможно только за счет комплексной работы на всех уровнях. При этом развитие кадрового потенциала системы образования невозможно без повышения престижа и привлекательности профессии педагога.

В 2022 году для выявления кадровых потребностей в общеобразовательных организациях муниципалитета (далее – ОО) был произведен расчет муниципальных показателей по данному направлению. Анализ по каждому показателю в разрезе индикаторов представлен ниже.

1.1. Обеспеченность ОО педагогическими кадрами рассматривается через *определение муниципального коэффициента кадровой обеспеченности (K_{2022})*, вычисление которого производится через отношение количества ОО, испытывающих потребность в педагогических кадрах (по данным официального сайта города Ижевска) к общему числу ОО, подведомственных Управлению образования Администрации г. Ижевска. Значение муниципального коэффициента кадровой обеспеченности должно стремиться к нулю.

Источниками информации для определения муниципального коэффициента кадровой обеспеченности являются сведения о вакансиях в образовательных организациях муниципалитета, размещенные на официальном сайте г. Ижевска <https://www.izh.ru/i/info/16686.html>. Сведения о вакансиях публикуются в начале каждого месяца, поэтому возможно отследить динамику расчета результатов муниципального коэффициента кадровой обеспеченности в течении 2021-2022 учебного года.

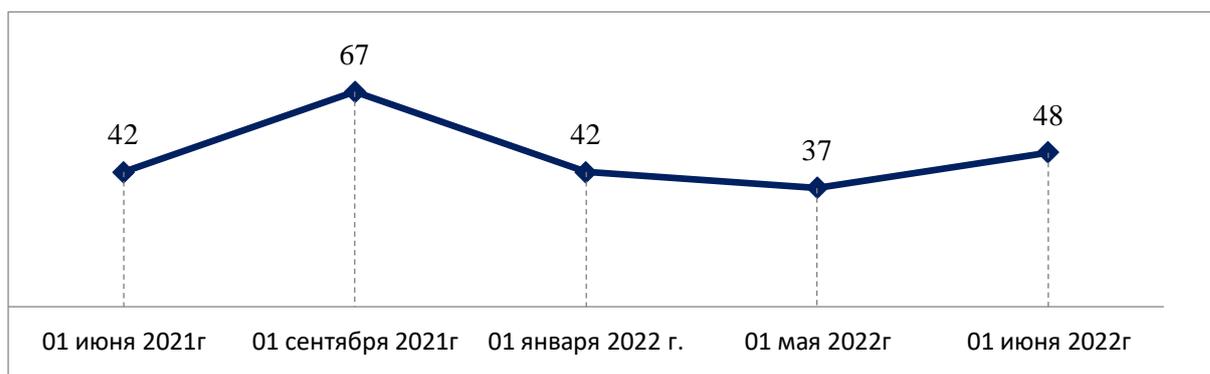
По состоянию на 05 июля 2022г. муниципальный коэффициент кадровой обеспеченности:

$$K_{2022}=48/83=0,58.$$

Таким образом, 48 из 83 ОО испытывают потребность в кадрах. При этом, по данным мониторинга, проводимого в 2021 году, потребность в кадрах испытывало 42 ОО ($K_{2021}=0,51$). При успешной реализации мер и проведении мероприятий, направленных на устранение кадрового дефицита в 2021-2022 учебном году, мы должны были наблюдать уменьшение значения коэффициента. Но, согласно, расчетам значение коэффициента в текущем году увеличилось.

В течение 2021-2022 учебного года наблюдалось снижение количества ОО, нуждающихся в педагогических кадрах – с 67 ОО в начале учебного года до 37 к маю 2022 года. Резкий скачок кадровой потребности (сразу для 11 ОО) был отмечен в июне 2022г. Данные приведены в Диаграмме 1.

Диаграмма 1. Динамика количества ОО, испытывающих потребность в кадрах в период с 01.06.2021г-01.06.2022г.



Анализируя ситуацию с кадрами в ОО муниципалитета, следует заключить, что существенный скачок кадровой потребности в летний период (июнь) наблюдается на протяжении последних трёх лет. Одной из возможных причин такого роста числа вакансий (с учетом существенной доли педагогов пенсионного возраста) является ситуация, при которой педагоги пенсионного возраста в течение учебного года работают, получают зарплату и страховую пенсию без индексации, а затем (в июне -июле) увольняются, дожидаясь перерасчета (Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 30.04.2021) "О страховых пенсиях") и вновь трудоустраиваются, чтобы получать зарплату и пенсию в повышенном размере. Исходя из этого факта, рассматривать число вакансий по состоянию на летние месяцы не всегда корректно.

На протяжении 2021-2022 учебного года 9 из 83 ОО (11%) не испытывали потребность в педагогических кадрах (по состоянию на 01 мая 2022г). Это ОО: МБОУ «СОШ № 8», АМОУ «Гуманитарный лицей», МБОУ «Спортивный лицей № 82», МБОУ ИЕГЛ «Школа-30», МБОУ «СОШ № 40», МБОУ «СОШ № 57», МБОУ «СОШ № 90», МБОУ СОШ № 77, МБВСОУ ЦО № 17. При этом явных скрытых вакансий в этих учреждениях нет (недельная нагрузка педагогов в этих учреждениях если и превышает 36 часов, то это единичные случаи и то в некоторых школах).

Анализируя статистические данные, следует заключить, что более половины общеобразовательных организаций каждого района г. Ижевска нуждаются в педагогических кадрах. Согласно информационно-аналитическим материалам по результатам статистических и социологических обследований в рамках проекта «Мониторинг экономики образования» (реализуемого в соответствии с Тематическим планом научно-исследовательских работ и работ научно-методического обеспечения, предусмотренных Государственным заданием Национального Исследовательского Университета «Высшая школа Экономики» на 2020 год https://www.hse.ru/data/2020/12/03/1354427472/release_18_2020.pdf), аналогичная ситуация характерна для большинства ОО Российской Федерации.

Наибольшую потребность в педагогических кадрах испытывают ОО Ленинского района – в 75% ОО этого района не закрыты ставки по педагогическим вакансиям. Спецификой Ленинского района является то, что это - район «частного сектора», здесь не столь развита инфраструктура, по сравнению с другими районами города и, возможно, эти факторы оказывают влияние на слабый приток педагогических кадров в эту местность. На данный момент в Ленинском районе наибольшая доля педагогов пенсионного возраста по сравнению с другими районами города Ижевска. Не все молодые педагоги готовы жить в частном доме, а жить в одном районе и ездить на работу в другой район не всегда удобно. К тому же покупка частного дома в черте города или съемное жилье (дом) в районе частного сектора – возможность, которую не могут позволить себе молодые педагоги. Активное развитие Ленинского района, выражающееся в строительстве многоэтажных домов, объектов культуры, торгово-развлекательных центров и объектов социального назначения (детских садов и школ) началось в последние два года. Данные факторы в перспективе должны оказать влияние на привлекательность рабочих мест в ОО Ленинского района. Доля ОО районов г. Ижевска, нуждающихся в педагогических кадрах представлена в таблице 1.

Таблица 1. Доля ОО районов г. Ижевска, нуждающихся в педагогических кадрах от общего числа ОО района

Район	Доля ОО районов г. Ижевска, нуждающихся в педагогических кадрах
Октябрьский	55%
Первомайский	55%
Устиновский	61%
Индустриальный	62%
Ленинский	75%

Анализируя кадровую потребность ОО муниципалитета в 2021-2022 учебном году, важно рассмотреть данный показатель в разрезе вакансий педагогических работников. Согласно данным официального сайта Администрации г. Ижевска, количество вакансий на начало 2021-2022 учебного года составило 268 (по состоянию на 01 сентября 2021 года). В середине учебного года количество вакансий было 128 (по состоянию на 01 января 2022 года). К концу учебного года количество вакансий увеличилось и составило 175 (по состоянию на 01 мая 2022 года), что соответствует отрицательной динамике кадровой обеспеченности. Но в целом, количество вакансий к концу учебного года меньше в 1,5 раза.

Проводя анализ обеспеченности в разрезе должностей и учебных предметов, можно заключить, что наибольшая потребность на протяжении 2021-2022 учебного года состояла в учителях математики, английского/иностранного языков. Также дефицит отмечен в учителях начальных классов и русского языка. Данные представлены в таблице 2.

Таблица 2. Динамика кадровых потребностей (педагогические работники) в общеобразовательных организациях муниципалитета в период с 01июня 2021г по 01июня 2022г.

Вакансии по должностям	01.06.2021г	01.09.2021г	01.01.2022г	01.05.2022г	01.06.2022г
Учитель математики	17	42	26	30	32
Учитель английского языка/иностранного языка	24	39/3	24/3	25/4	23
Учитель начальных классов	33	38	13	16	30
Учитель русского языка и литературы/русского языка	17/11	26/13	14	21/9	28
Учитель физики /физики информатики	12	14/1	5/1	8/1	14
Педагог-психолог	2	12	7	6	4
Педагог-организатор	3	11	6	6	7
Учитель физической культуры	3	10	0	4	5
Учитель музыки	5	8	2	3	4
Преподаватель-	2	7	3	5	5

Вакансии по должностям	01.06.2021г	01.09.2021г	01.01.2022г	01.05.2022г	01.06.2022г
организатор ОБЖ					
Учитель немецкого языка	3	6	2	1	3
Учитель технологии	6	6	3	6	3
Учитель химии/химии биологии	3	5/1	1	1/1	2/1
Учитель-логопед	-	5	6	6	4
Социальный педагог	-	5	4	3	5
Учитель информатики	4	5	1	5	6
Учитель биологии	-	3	-	-	2
Учитель-дефектолог	-	2	1	4	2
Учитель истории и обществознания	3	3	0	3	2
Французский язык	1	1	0	0	1
Педагог дополнительного образования	-	1	1	1	1
Учитель ИЗО	2	1	0	0	1
Учитель географии	4	0	0	4	4
Тьютор	-	0	5	2	1
Итого	155	268	128	175	190

Важно отметить, что год назад наибольшая потребность состояла в учителях начальных классов - 33 вакансии во всем городе. Существенная потребность была в учителях иностранных языков (24 вакансии) и математики (17 вакансий). По состоянию на июнь 2022 года, учителя математики также остро требуются в общеобразовательные организации, как и учителя начальных классов (32 и 30 вакансий, соответственно). Также к концу учебного года существенно возросла потребность в учителях русского языка (28 вакансий).

Анализируя потребность в педагогических кадрах в ОО г. Ижевска за последние три года, следует отметить, что помимо обеспеченности ОО учителями-предметниками, значение приобретает наличие педагогов, осуществляющих психолого-педагогическое сопровождение (школьные психологи, социальные педагоги, дефектологи, логопеды) и работающих со школьниками во второй половине дня (педагоги дополнительного образования). Современное образование все больше ориентировано на качественное выполнение своих функций, что диктует дополнительные требования к кадровому обеспечению. Происходит изменение образовательных задач – усложнение учебных дисциплин, углубление программ, усиление акцента на метапредметных навыках и др. Одновременно «усложняется» контингент, выделяется все больше категорий школьников, нуждающихся в особых образовательных условиях: одаренные и высокомотивированные, дети с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и дети инвалиды, школьники с низкими академическими результатами и обучающиеся из социально неблагополучных семей. Все они требуют внимания, поддержки и сопровождения со стороны педагогов. Соответственно, усиливается необходимость индивидуализации образовательных траекторий. В этих условиях принципиально важным становится обеспечение школ такими специалистами, как логопеды, дефектологи, социальные педагоги, психологи, тьюторы. Их в педагогическом составе ОО муниципалитета пока мало. Поэтому можно

прогнозировать потребность в таких специалистов в ближайшие годы в организациях г.Ижевска.

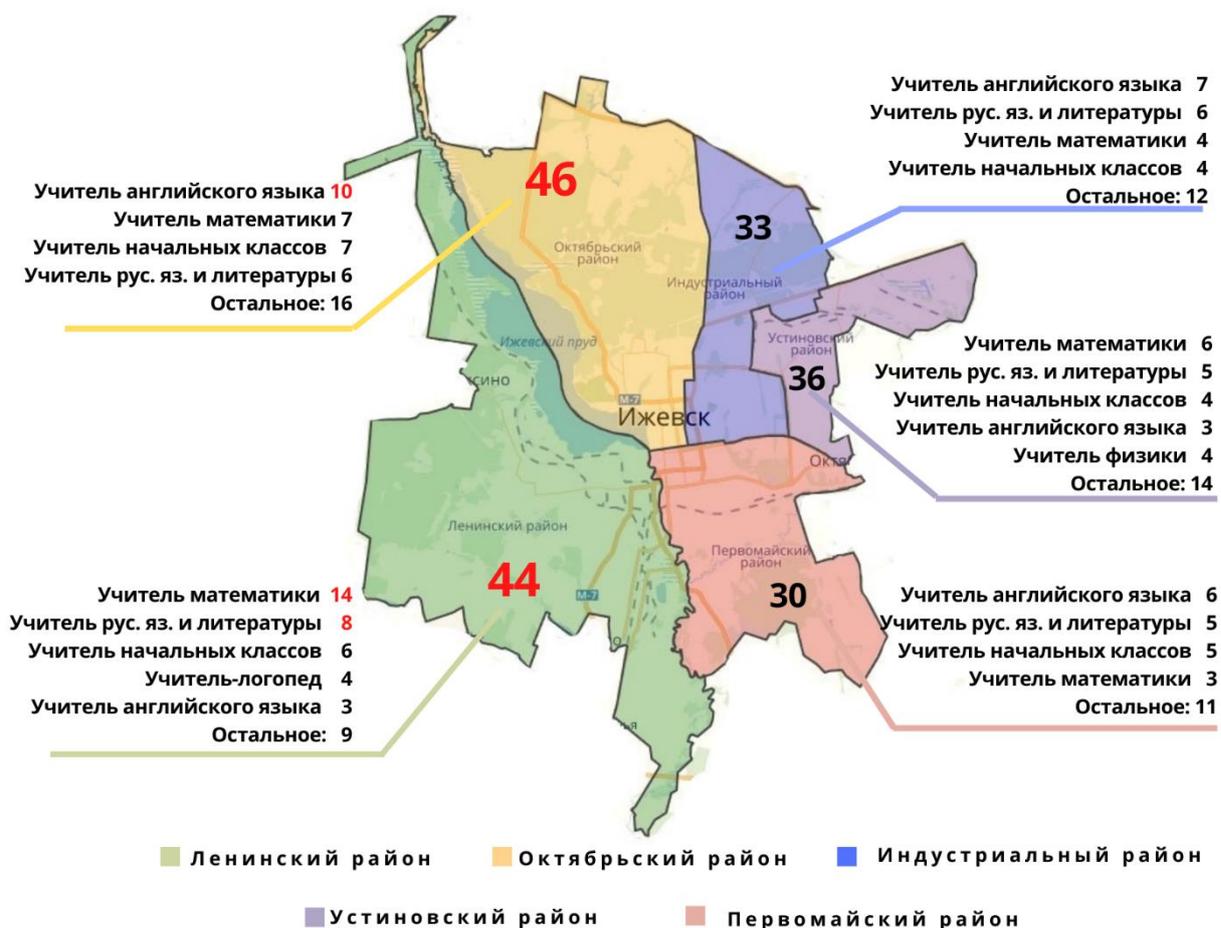
В большинстве общеобразовательных организаций муниципалитета (в 81% ОО) кадровая потребность составляет более трёх вакансий по педагогическим должностям. Потребность в кадрах имеется также в административном корпусе. Данные представлены в таблице 3.

Таблица 3. Динамика числа вакансий административного корпуса в период с 01июня 2021г по 01июня 2022г.

Вакансии по должностям	01.06.2021г	01.09.2021г	01.01.2022г	01.05.2022г	01.06.2022г
Заместитель директора по ВР	-	1	0	2	2
Заместитель директора по УВР	2	2	1	1	1
Заместитель директора по АХР	-	1	0	0	0
Заместитель директора по УМР	1	1	1	2	1
Заместитель директора по НМР	-	1	1	1	1
Заместитель директора по безопасности	-	2	1	1	0
Итого	3	8	4	7	5

Уровень обеспеченности кадрами по районам города различается. Устанавливая связь числа вакансий по районам муниципалитета, видно, что наибольшая потребность в педагогических кадрах наблюдается в Ленинском и Октябрьском районах г. Ижевска. Данные представлены на рисунке 1.

Рисунок 1. Карта потребностей педагогических кадров по районам по состоянию на 01.05.2022г (количество вакансий)



Аналогичное распределение числа вакансий по районам г. Ижевска сохранялось в течение 2021-2022 учебного года (согласно данным сайта <https://www.izh.ru/i/info/16686.html>). Наиболее востребованы учителя математики и английского языка в Ленинском и Октябрьском районах, соответственно.

Анализируя данные форм сбора первичных данных сайта образовательных организаций г. Ижевска, следует заключить, что именно в этих районах наиболее высока доля педагогических работников пенсионного возраста. «Старение» педагогического корпуса вызывает усиление кадрового дефицита и влияет на его квалификационные характеристики. При сохранении такой тенденции (а в перспективе и уход педагогов пенсионного возраста на «заслуженный отдых») можно спрогнозировать еще больший кадровый дефицит для ОО Октябрьского и Ленинского районов города в ближайшее время.

Очевидно, что дефицит педагогических кадров негативно сказывается на качестве образования. А дефицит педагогов основных дисциплин (математики и русского языка) с высокой долей вероятности может отразиться на результатах итоговой государственной аттестации. Нехватка педагогов иностранного языка может также привести к проблемам при подготовке к государственной итоговой аттестации уже в ближайшем будущем, когда этот экзамен станет обязательным. Дефицит учителей начальных классов сказывается на качестве начального общего образования, а изменить эту ситуацию в среднем звене будет проблематично.

При этом для 37% ОО г. Ижевска ситуация с «незакрытыми» вакансиями была постоянной на протяжении 2021-2022 учебного года. В этих случаях ОО использует или имеющиеся внутренние ресурсы, увеличивая нагрузку работающим педагогам, или

задействует ресурсы внешние - в виде привлечения совместителей. Увеличение нагрузки педагогов для закрытия вакансий (в большинстве случаев инициированное работодателем, а не самим педагогом) влияет на физическое и психическое здоровье, а следовательно, приводит к более быстрому выгоранию и может сказываться на качестве предоставляемых образовательных услуг.

Привлечение совместителей отчасти компенсирует дефицит кадров, но возможности педагогов, работающих в нескольких организациях одновременно, существенно ниже, чем у штатных сотрудников. Педагогические работники, работающие по внешнему совместительству, далеко не всегда могут обеспечить полноценный образовательный процесс. Их возможности, например, в индивидуальном сопровождении детей ограничены физическими и временными рамками. Поэтому муниципалитету нужно обращать внимание на такие ОО, оказывая меры дополнительной поддержки и содействия в привлечении, например, выпускников педагогических специальностей высших учебных заведений и учреждений среднего образования.

Одним из путей решения данной проблемы может быть внедрение практик сетевого взаимодействия с использованием элементов цифровой образовательной среды (при возможности), в том числе с привлечением педагогов из сильных школ к проведению уроков в школах с дефицитом педагогических кадров.

Возможные причины вакансий (факторы, влияющие на результат анализа):

- 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 (сменой места жительства);
- отпуск по уходу за ребенком;
- увеличение количества учебных часов в учебном плане;
- добавление второго иностранного языка в учебном плане;
- наличие скрытых вакансий (недельная нагрузка некоторых педагогов превышает 36 часов).

Сравнение коэффициента кадровой обеспеченности школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях с коэффициентом кадровой обеспеченности остальных школ

В методике оказания адресной методической помощи общеобразовательным организациям, имеющим низкие образовательные результаты обучающихся Федерального института оценки качества образования (https://fioco.ru/Media/Default/Documents/ШНОР/Методические_рекомендации_по_ШНОР.pdf) отмечено, что для обучающихся общеобразовательных организаций, имеющих низкие образовательные результаты, характерны такие проблемы, как снижение мотивации и успеваемости, нарушения в поведении и социальной адаптации, которые являются факторами риска либо проявлениями школьной неуспешности. Безусловно, эти факторы могут оказать влияние на педагогический корпус, особенно - на молодых педагогов, усиливая отток педагогических кадров. А кадровый дефицит – фактор, который может привести к снижению качества образования. В 2021-2022 учебном году коэффициент кадровой обеспеченности школ с низкими результатами обучения (ШНОР) и/или школ, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях (ШФНСУ) имеет значение 0,3 ($K_{\text{шнор/шфнсу}}=0,3$). Для остальных школ коэффициент кадровой обеспеченности равен 0,8 ($K=0,8$). Ситуация с обеспеченностью педагогическими кадрами в ШНОР и/или ШФНСУ лучше, чем в остальных школах. Можно сделать вывод, что дефицит в

педагогических кадрах не является основной причиной, по которой данные школы относятся к категории ШНОР и/или ШФНСУ (на момент проведения мониторинга).

1.2. Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, от общего числа педагогических работников в 2021-2022 учебном году составляет 98%. Таким образом, на момент проведения мониторинга 57 человек не имеют образования, соответствующего занимаемой должности. Источником данных для расчета показателей являются данные форм сбора первичных данных сайта образовательных организаций г. Ижевска <https://uo.izh.ru/>.

Педагогические работники, не имеющие соответствующего образования, работают в основном по должностям: учитель технологии, педагог дополнительного образования и учитель ОБЖ.

Информация о педагогических работниках, не имеющих образования, соответствующего занимаемой должности представлена в таблице 4.

Таблица 4. Информация о педагогических работниках, не имеющих образования, соответствующего занимаемой должности

№ п/п	ОО	Общее количество педагогических работников	Количество педагогических работников, имеющих образование, соответствующее занимаемой должности	Педагогические работники, не имеющие образования, соответствующего занимаемой должности работают по должностям
1.	МБОУ "ИТ - лицей №24"	57	56	учитель технологии (девочки)
2.	МБОУ СОШ 52	74	73	учитель технологии (девочки)
3.	МБОУ «СОШ №72»	63	61	учитель технологии
4.	МБОУ СОШ №12	37	36	учитель начальных классов
5.	МБОУ «СОШ № 26 с углубленным изучением отдельных предметов»	33	30	педагог- организатор, учитель технологии, учитель математики
6.	МБОУ «СОШ № 61»	57	50	педагог дополнительного образования, учитель, социальный педагог, воспитатель, педагог- организатор ОБЖ
7.	МБОУ «СОШ № 18»	30	29	учитель изобразительного искусства
8.	МБОУ СОШ №36	20	19	учитель ОБЖ

№ п/п	ОО	Общее количество педагогических работников	Количество педагогических работников, имеющих образование, соответствующее занимаемой должности	Педагогические работники, не имеющие образования, соответствующего занимаемой должности работают по должностям
9.	МБОУ СОШ №42	71	70	учитель технологии
10.	МБОУ «СОШ № 57»	83	76	социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор
11.	МБОУ «СОШ № 68»	46	44	учитель информатики, учитель математики
12.	МАОУ СОШ №74	113	110	учитель технологии
13.	школа Гармония	148	137	тьютор, педагог дополнительного образования, учитель английского языка, воспитатель детского сада, педагог дополнительного образования
14.	МБОУ СОШ №32	57	53	учитель технологии, учитель ОБЖ
15.	МБОУ «СОШ №49»	61	60	учитель английского языка
16.	МБОУ «СОШ №53»	60	58	тьютор
17.	МБОУ СОШ № 93	64	61	учитель технологии, педагог дополнительного образования, социальный педагог
18.	МБОУ СОШ № 7	42	40	воспитатель
19.	МБОУ "СОШ № 54"	65	64	учитель ОБЖ, учитель технологии
20.	МБВСОУ Центр образования № 17	11	8	педагог-психолог, мастер производственного обучения
	Итого	1192	1135	

Замер данного показателя также осуществлялся в предыдущем учебном году, его значение составляло 95%. Положительная динамика значения данного показателя могла быть обеспечена за счет притока молодых педагогов (устроенных по должности, соответствующей полученному образованию), освоения программ переподготовки педагогической направленности, а также за счет совершенствования качества подготовки педагогических кадров. Количество человек, прошедших такие программы переподготовки в 2021-2022 учебном году составляет 63 человека (из образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации г. Ижевска). Для педагогических работников, не имеющих образования, соответствующее занимаемой должности потребуется дополнительное обучение. Такие условия могут быть созданы на институциональном уровне и/или уровне муниципалитета (путем формирования муниципальной заявки на разработку соответствующих программ переподготовки).

1.3. Доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов, от общего числа педагогических работников в 2021-2022 учебном году составляет 21 %. Расчет значения показателя в предыдущем году не производился, поэтому нельзя констатировать факт положительной или отрицательной динамики значения показателя.

Источником данных для расчета показателя являются сведения, предоставленные Руководителем Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия Управления образования Администрации города Ижевска» <https://alt.izh.one/quality/download/473> в ответ на соответствующий запрос муниципального координатора проведения данного мониторинга <https://alt.izh.one/quality/download/473>.

Режим рабочего времени педагогических работников, в том числе и учителя, регламентируется ТК РФ (ст.333), Законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г.№273 (ст.47), приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Согласно статистической информации, опубликованной в 2020г на основе данных Росстата и Минпросвещения России, нагрузку в 36 часов и более имеют 13,8 % педагогов России. Для педагогов ОО г. Ижевска это значение несколько выше.

В двух ОО муниципалитета более половины от общего числа педагогов работают с нагрузкой в 36 часов и более. Это МАОУ "Школа "Липовая роща" и МБОУ "СОШ № 69 с углубленным изучением отдельных предметов". Вместе с тем, согласно предоставленным данным, в г. Ижевске есть 6 ОО в которых нагрузка педагогов не превышает 36 часов. Это МБОУ СОШ № 36, МБОУ СОШ № 9, МБОУ СОШ № 11, МБОУ ООШ № 94, МБОУ ХЭЛ № 98, МБОУ "ИТ- лицей №24".

Показатель можно рассмотреть с учетом контекстных данных. В ОО Октябрьского района г. Ижевска доля педагогов, имеющих нагрузку более 36 часов наименьшая (при наибольшем числе вакансий в этом районе).

Лидером по числу педагогов, имеющих нагрузку более 36 часов, являются педагоги ОО Ленинского района (с учетом автономных ОО). При этом ОО Ленинского района также испытывают одну из наибольших потребностей в кадрах. Если при такой ситуации стремиться оптимизировать нагрузку педагогов Ленинского района, можно получить ситуацию с большим числом вакансий.

Анализируя долю педагогических работников, имеющих нагрузку в 36 часов и более в школах с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях с педагогами остальных школ, следует заключить, что такая доля примерно одинакова (на 1,6 % меньше доля педагогов с нагрузкой в 36 часов и более в школах с низкими результатами обучения и/или школами,

функционирующими в неблагоприятных социальных условиях). Данные в разрезе каждого ОО представлены в таблице 5.

Таблица 5. Доля педагогических работников, имеющих нагрузку 36 часов и более

Наименование ОО	Доля педагогических работников, имеющих по тарификации нагрузку 36 часов и более	Наименование ОО	Доля педагогических работников, имеющих по тарификации нагрузку 36 часов и более
Автономные учреждения	25,3	МБОУ СОШ № 5	14,5
МАОУ СОШ № 46	5,7	МБОУ СОШ № 9	0,0
МАОУ "Лицей №25"	15,9	МБОУ СОШ № 11	0,0
МАОУ СОШ № 74	37,5	МБОУ Лингвистический лицей №22	8,8
Итого Первомайский	22,9	МБОУ СОШ № 27	2,2
МАОУ "Школа "Липовая роща"	55,0	МБОУ СОШ № 28	4,0
Итого Ленинский	55,0	МБОУ СОШ № 35	27,1
МАОУ "Гимназия № 56"	29,5	МБОУ СОШ № 40	11,6
АМОУ Гуманитарный лицей	3,8	МБОУ СОШ № 62	7,7
Итого Индустриальный	25,3	МБОУ СОШ № 63	28,9
Бюджетные учреждения	20,5	МБОУ СОШ № 67	3,3
МБОУ "СОШ №18"	28,6	МБОУ СОШ № 70	36,4
МБОУ СОШ № 36	0,0	МБОУ СОШ № 87	31,5
МБОУ СОШ № 48	8,3	МБОУ СОШ № 88	10,0
МБОУ СОШ № 58	15,9	МБОУ СОШ № 80	8,1
МБОУ СОШ № 59	30,8	МБОУ "Гимназия 83"	14,9
МБВСОУ "ЦО №17	23,5	МБОУ "ГЮЛ № 86"	10,6
МБВСОУ ВСОШ № 6	18,2	Итого Октябрьский	13,4
МБОУ СОШ № 65	40,0	МБОУ СОШ № 7	18,0
МБОУ СОШ № 68	10,0	МБОУ СОШ № 16	20,0
МБОУ СОШ № 90	7,9	МБОУ СОШ № 32	12,1
МБОУ СОШ №31	30,0	МБОУ СОШ № 34	44,1
МБОУ СОШ №42	17,4	МБОУ СОШ № 49	9,1
МБОУ СОШ №57	17,9	МБОУ СОШ № 50	33,3
МБОУ"СОШ №91"	20,3	МБОУ СОШ № 53	29,0
школа Гармония	15,8	МБОУ СОШ № 54	26,7
Итого Первомайский	18,3	МБОУ СОШ № 71	21,0
МБОУ "Гимназия №6 им. Габдуллы Тукая"	12,2	МБОУ СОШ № 73	14,0
МБОУ "СОШ № 10"	45,5	МБОУ № 76 "ШБ"	30,6
МБОУ "СОШ № 12"	21,4	МБОУ СОШ № 77	3,4
МБОУ "СОШ № 20"	30,0	МБОУ СОШ № 78	22,7
МБОУ "СОШ № 26"	31,3	МБОУ СОШ № 81	15,5
МБОУ "СОШ № 51"	20,6	МБОУ СОШ № 93	13,8
МБОУ "СОШ № 55"	33,3	МБОУ ООШ № 94	0,0
МБОУ "СОШ № 60"	7,8	МБОУ ХЭЛ № 98	0,0
МБОУ "СОШ № 61"	21,6	МБВСОУ ОСОШ № 7	33,3
МБОУ "СОШ № 85"	13,2	Итого Устиновский	20,4
МБОУ "СОШ № 89"	35,1	МБОУ "СОШ № 8"	48,7
МБОУ "СОШ № 17"	26,2	МБОУ "КШ"	48,7
МБОУ СЭЛ №45	23,3	МБОУ "СОШ № 52"	35,2
МБОУ "ХЛ 95"	29,4	МБОУ "СОШ № 64"	8,0
МБОУ "СОШ № 100"	41,6	МБОУ "СОШ № 69 с углубленным изучением отдельных предметов"	54,7
Итого Ленинский	26,3	МБОУ "СОШ № 72"	23,0
		МБОУ "Спортивный лицей № 82"	4,8
		МБОУ "СОШ № 84"	33,3
		МБВ(С)ОУ "ВСОШ № 3"	10,0
		МБОУ ИЕГЛ "Школа -30"	1,7
		МБОУ СОШ № 19	14,0
		МБОУ "ИТ- лицей №24"	0,0
		Итого Индустриальный	27,1
	15	Итого	21,0

С точки зрения нормативной базы нагрузка педагогического работника в 36 часов и более допустима. В большинстве случаев 36 часов — это работа на две ставки, поэтому в отношении таких педагогов может быть заключен один основной трудовой договор, а второй по совместительству. Об этом говорит п.2.8.1 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре". Согласно п.1.7 Приложения № 2 к Приказу - временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения. Безусловно, работа в 36 часов и более может быть инициирована самим педагогом (что редко) с целью увеличения получаемой заработной платы. Но в большинстве случаев, многие педагоги вынуждены работать на несколько ставок из-за нехватки кадров. Такая нагрузка негативно влияет на физическое и психическое здоровье педагога.

Очевидно, снижение значения данного показателя при уменьшении числа вакансий будет свидетельствовать о стабилизации ситуации с кадровыми ресурсами. И, как следствие, уменьшение доли педагогических работников, находящихся в стадии профессионального выгорания. Соответствующие меры необходимо принимать на уровне ОО и уровне муниципалитета.

1.4 Доля молодых педагогов, от общего числа педагогических работников составляет 11%. Источником данных для расчета показателя являются формы сбора первичных данных <https://uo.izh.ru>.

В 2020-2021 учебном году значение данного показателя составляло 12,6%. Анализируя разницу в значениях показателя текущего и предыдущего года, следует учесть очевидный факт – переход педагога из статуса «молодой» в статус «педагог с опытом работы более трёх лет». Это закономерный и естественный процесс. Но в 2021-2022 учебном году приток в отрасль молодых педагогов не «покрыл» этот переход. При том в 6 ОО муниципалитета в штате педагогических работников нет молодых педагогов.

Для обеспечения высокого качества образования педагоги должны не только владеть глубокими знаниями в своей предметной области и традиционными методиками преподавания, но и обладать такими качествами, как гибкость, мобильность и адаптивность, что позволит эффективно включаться в инновационные процессы, оперативно осваивать новые научные знания и педагогические технологии. Вынужденный массовый переход на дистанционный режим в связи с пандемией COVID-19 наглядно продемонстрировал необходимость этих навыков и компетенций. В федеральном проекте «Учитель будущего» национального проекта «Образование» особое внимание уделяется работе с молодыми педагогами, поскольку именно они рассматриваются в качестве наиболее перспективных кадров с точки зрения перечисленных характеристик.

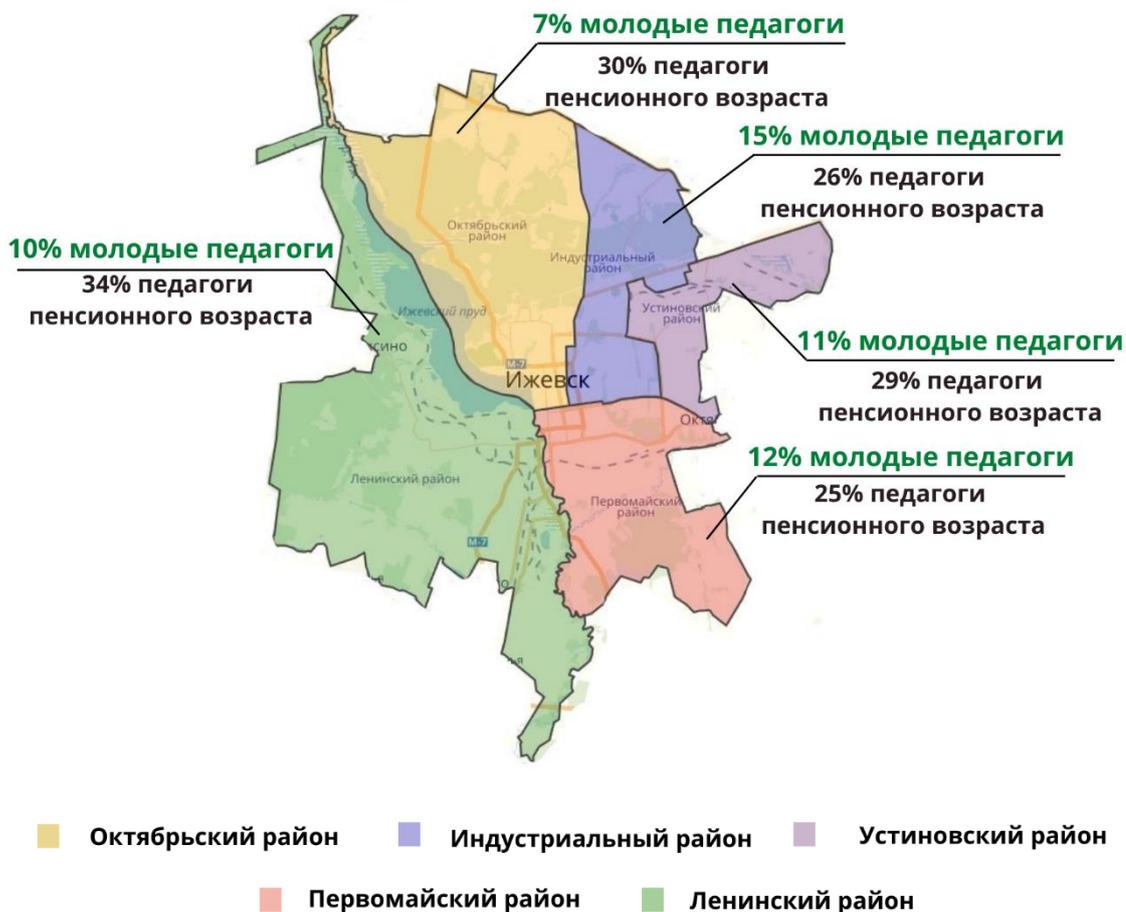
Рассматривая «распределение» молодых педагогов в ОО г. Ижевска, видно, что доля этой категории педагогических работников в районах различна. Данные представлены на рисунке 2.

Так, например, ОО Октябрьского района (при наибольшем числе вакансий) менее привлекательны для педагогов с опытом работы менее трех лет. Доля молодых педагогов в ОО этого района составляет 7%.

Наибольшая доля молодых педагогов – 15% отмечена в ОО Индустриального района.

В остальных районах доля молодых педагогов составляет от 10% до 12% от общего числа педагогических работников в этих районах.

Рисунок 2. Распределение доли молодых педагогов и доли педагогов пенсионного возраста в ОО районов г.Ижевска



Анализируя контекстные данные, стоит отметить, что в каждой ОО Индустриального района работают молодые педагоги. В том числе в вечерней (сменной) школе (МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3») доля молодых педагогов составляет 20%. ОО данной категории являются «привлекательными» не для всех молодых педагогов ввиду контингента обучающихся, а также факторов риска, которые способствуют снижению профессиональной деятельности педагогов и успешности освоения общеобразовательных программ учащимися. Молодые педагоги понимают, что при оценке профессионализма педагога учитывается, прежде всего, успешность ученика, но за короткий период обучения ребенка в вечерней школе (большинство детей поступают на один-два учебных года для получения основного общего образования) полностью компенсировать упущенное за семь-восемь лет, не всегда представляется возможным. При наличии молодых педагогов в штате таких ОО, особенно важны различные меры поддержки и стимулирования со стороны административного корпуса. Безусловно, для закрепления в ОО, 100% молодых педагогов таких ОО должны быть включены в программы наставничества в первые три года работы.

В двух ОО Первомайского района молодые педагоги отсутствуют – это МБВСОУ ВСОШ №6 и МБВСОУ Центр образования № 17. При этом в МБВСОУ ВСОШ №6 педагогических работников пенсионного возраста более половины (67%). Также стоит отметить, что в данных ОО отсутствует потребность в педагогических кадрах.

В Устиновском районе также имеется две ОО, в штате которых нет молодых педагогов. Это МБОУ СОШ №32 и МБОУ СОШ №7. В данных ОО также нет открытых вакансий по педагогическим должностям.

В Ленинском и Октябрьском районах г.Ижевска на момент проведения мониторинга имеется по одной ОО среди педагогов которых нет молодых педагогов, это МБОУ СОШ №55 и МБОУ «СОШ №87», соответственно. Отличительной особенностью этих ОО от других, в которых нет молодых педагогов, является то, что эти ОО нуждаются в педагогических кадрах.

Наибольшая доля молодых педагогов в ОО муниципалитета (рассматриваемый показатель) составляет 35% - в МБОУ «СОШ№61». Высокий показатель также отмечен в АМОУ "Гуманитарный лицей" – 32% молодых педагогов от общего числа педагогических работников в этом учреждении.

Согласно форме статистической отчетности 31% молодых педагогов – это учителя, осуществляющие деятельность по реализации программ начального образования. 9% молодых педагогов - учителя иностранных языков, 7% молодых педагогов – учителя русского языка и литературы, 5% молодых педагогов – учителя математики. Среди молодых педагогов – 4% преподают историю, экономику, право, обществознание. Наименьшая доля молодых педагогов среди учителей основ безопасности жизнедеятельности и учителей технологии. Данные в разрезе должностей представлены в таблице 6.

Таблица 6. Должности, по которым работают молодые педагоги

Должность	Доля молодых педагогов, работающих в должности, %
Учителя, осуществляющие деятельность по реализации программ начального общего образования	31,1
Учителя русского языка и литературы	7,2
Учителя истории, экономики, права, обществознания	4,0
Учителя информатики и ИКТ	1,8
Учителя физики	1,4
Учителя математики	5,3
Учителя химии, биологии	2,1
Учителя географии	1,4
Учителя иностранных языков	9,1
Учителя физической культуры	2,5
Учителя трудового обучения (технологии)	0,5
Учителя музыки и пения	1,8
Учителя изобразительного искусства, черчения	0,7
Учителя основ безопасности жизнедеятельности	0,4
Учителя -логопеды, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, педагоги-психологи	6,8
Воспитатели	4,2
Учебно -вспомогательный и иной персонал	19,8

Наибольшее число молодых педагогов, прибывших в отрасль в начале 2021-2022 учебного года - учителя, осуществляющие деятельность по реализации программ начального общего образования. Также среди педагогов, прибывших в отрасль - учителя английского языка, русского языка и литературы, математики, истории, экономики, права,

обществознания, информатики и ИКТ, музыки и изобразительного искусства. И хотя, наибольший приток молодых педагогов был на те должности, по которым уже на протяжении двух лет отмечается дефицит, существенно ситуация не изменилась.

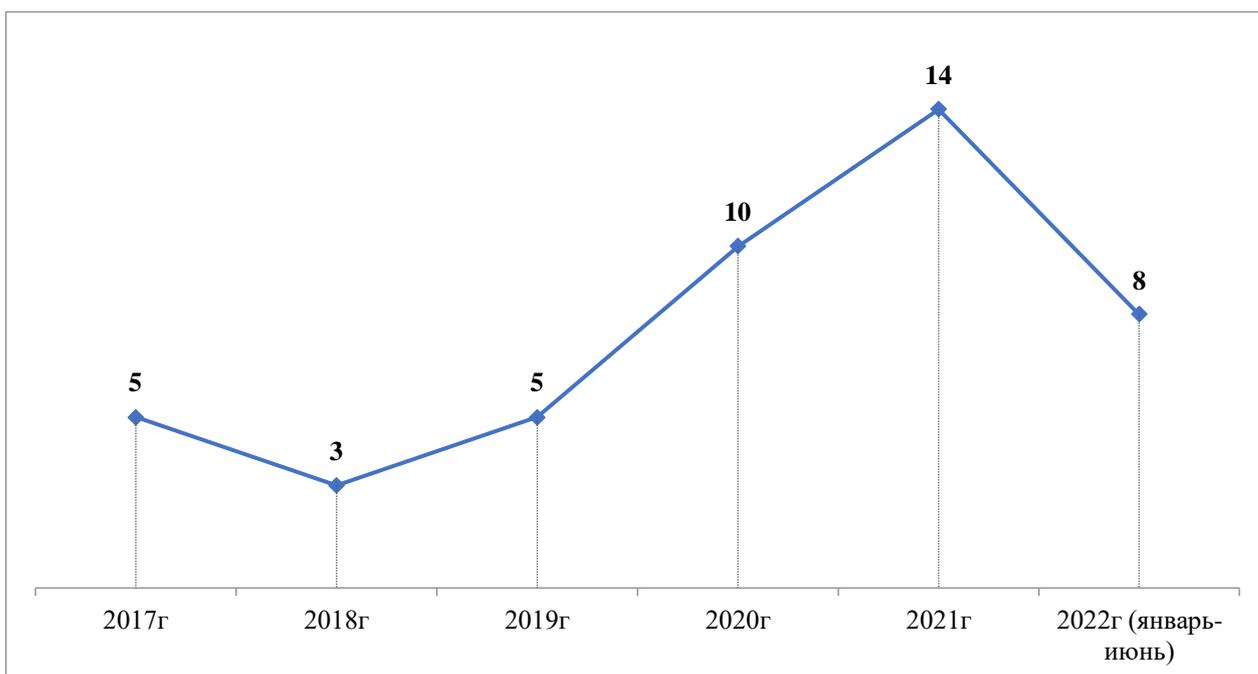
Приход в ОО новых кадров неизбежно нивелируется выбытием части педагогов (по данным федерального статистического наблюдения, эта доля ежегодно составляет порядка 95–98% от численности принятых на работу). Подавляющее большинство из них (92–93%) покидают ОО по собственному желанию.

Для решения проблемы старения педагогических кадров принимается ряд мер на государственном уровне, а также с привлечением негосударственных партнеров. В частности, при поддержке Сбербанка России реализуется программа «Учитель для России», участниками которой становятся студенты старших курсов непедagogических специальностей. По данным, опубликованным на сайте программы «Учитель для России» <https://uchitel.ru/about/fund/>, ни одна ОО г. Ижевска (и Удмуртской Республики) не принимает участие в этой программе.

На значение показателя влияют меры социальной поддержки. В настоящее время для молодых педагогов муниципалитета реализуется мера республиканского значения в виде единовременных выплат в соответствии с постановлением Правительства Удмуртской Республики от 30 июля 2019 года № 318 «О внесении изменений в постановление Правительства Удмуртской Республики от 22 декабря 2014 года №532 «О порядке и условиях назначения единовременных денежных выплат выпускникам, получившим среднее или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в муниципальные или в государственные образовательные организации Удмуртской Республики в сельской местности» <https://docs.cntd.ru/document/561459196>. Единовременная денежная выплата предоставляется молодым педагогам за каждый учебный год его работы в образовательной организации. Размер единовременной денежной выплаты составляет: за первый учебный год работы - 40000 рублей; за второй учебный год работы - 60000 рублей; за третий учебный год работы - 80000 рублей. Также в качестве мер поддержки молодых педагогов действуют меры по предоставлению льготных путёвок на санаторно-курортное лечение для членов профсоюзов («Ижевская городская организация профсоюза работников Народного Образования и Науки Российской Федерации»).

Одним из действенных механизмов (хотя и отсроченным), влияющих на значения показателя, является мера по заключению договоров о целевом обучении с выпускниками общеобразовательных учреждений, поступившими на педагогические специальности /студентами старших курсов педагогических специальностей. Мера осуществляется самими ОО, но её реализация отражается на ситуации с кадрами всего муниципалитета. За последние пять лет (2017-2022гг) ОО всего было заключено 37 договоров о целевом обучении. Данные представлены на Диаграмме 2.

Диаграмма 2. Количество заключенных договоров о целевом обучении (шт) в период с 2017-2022 гг.



В течение последних двух лет наблюдается увеличение количества заключенных договоров о целевом обучении (данные за 2022г представлены за 6 месяцев). Все договора заключены с ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет» и ФГБОУ ВО «ТГПИ им. В.Г. Короленко» (г. Глазов) по направлениям: 46.03.01 История, 45.03.02 Лингвистика, 44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование, 45.03.02 – лингвистика (английский язык), 45.03.01 - филология (отечественная филология), 44.03.05 Педагогическое образование с двумя профилями подготовки «Физическая культура» и «Безопасность жизнедеятельности»), 6.44.02.02 — Преподавание в начальных классах. Направленность программ определяется исходя из потребностей каждой ОО – текущей или прогнозируемой ситуацией с кадрами.

Данные меры приводят к осуществлению в течение не менее 3 лет трудовой деятельности в соответствии с полученной квалификацией и, как следствие, решение о закрытии соответствующих вакансий в конкретном учреждении.

1.5 Годовой отток молодых педагогов в 2021-2022 учебном году составил 22 человека.

Источником для расчета показателя являются сведения форм сбора данных сайта образовательных организаций г.Ижевска <https://uo.izh.ru>.

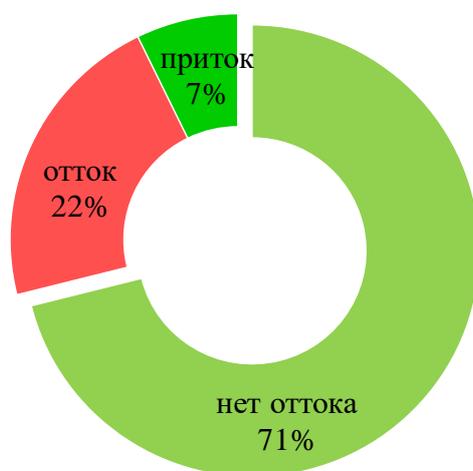
Расчет данного показателя производится разницей количества молодых педагогов по состоянию на сентябрь 2021г и июнь 2022года. Годовой отток молодых педагогов составил 22 человека. Это на 7 человек меньше, чем за 2020-2021 учебный год. При этом за весь рассматриваемый временной период во всех ОО муниципалитета отток составил 30 человек. В течение учебного года в отрасль пришли 8 человек.

Мерой федерального уровня, призванной стимулировать приток молодых педагогических кадров, стало принятие Федерального закона от 8 июня 2020 г. № 165-ФЗ «О внесении изменений в статьи 46 и 108 Федерального закона» Об образовании в Российской Федерации». В соответствии с этим законом студенты-старшекурсники педагогических специальностей, успешно сдавшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, имеют право заниматься педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, а лица, получающие высшее образование по направлению, соответствующему профилю дополнительной общеобразовательной

программы, – педагогической деятельностью по этим программам. Анализируя контингент молодых педагогов муниципалитета, стоит заключить, что такая мера на уровне муниципалитета стимулирует приток молодых педагогов, хотя совсем незначительно – 5 студентов старших курсов педагогических специальностей воспользовались правом согласно данному Федеральному закону.

59 ОО смогли создать условия для удержания молодых педагогов. В 18 ОО зафиксирован отток молодых педагогов (всего 30 человек). В 6 ОО отмечен приток молодых педагогических кадров (всего 8 человек). Таким образом, отток молодых педагогов произошел для 22% ОО муниципалитета. Данные представлены на Диаграмме 3.

Диаграмма 3. Доля ОО, в которых был зафиксирован отток/приток молодых педагогов в течение 2021-2022 учебного года



Анализируя контекстные данные оттока, нужно отметить, что наибольшее число ОО, в которых зафиксирован отток молодых педагогов находятся в Устиновском районе г.Ижевска – из 6 ОО района ушли молодые педагоги. При этом в ОО Устиновского района в течение учебного года не было притока молодых педагогов. Приток молодых педагогов был в основном в ОО Индустриального района (район-лидер по доле молодых педагогов от общего числа педагогов) – в штате 3-ех ОО этого района появились молодые педагоги. Также в Ленинском, Октябрьском и Первомайском районах были зафиксированы случаи притока – в одну ОО в каждый из этих районов. Данные по показателю в разрезе ОО представлены в Таблице 7.

Таблица 7. Годовой отток/приток молодых педагогов в 2021-2022 учебном году

№	ОО	Количество молодых педагогов		Разница значений $\Delta_2 - \Delta_1$	Комментарий
		Сентябрь 2021г Δ_1	Июнь 2022г Δ_2		
1.	МАОУ "Гимназия № 56"	5	5	0	нет оттока
2.	АМОУ "Гуманитарный лицей"	8	8	0	нет оттока
3.	МБОУ «СОШ № 8»	10	10	0	нет оттока

№	ОО	Количество молодых педагогов		Разница значений $\Delta_2 - \Delta_1$	Комментарий
		Сентябрь 2021г Δ_1	Июнь 2022г Δ_2		
4.	МБОУ СОШ №19	11	13	2	приток
5.	МБОУ "ИТ- лицей №24"	14	14	0	нет оттока
6.	МБОУ «КШ»	17	19	2	приток
7.	МБОУ СОШ 52	18	17	-1	отток
8.	МБОУ СОШ №64	3	3	0	нет оттока
9.	МБОУ "СОШ №69 с углублённым изучением отдельных предметов"	5	5	0	нет оттока
10.	МБОУ «СОШ №72»	11	10	-1	отток
11.	МБОУ "Спортивный лицей №82"	6	6	0	нет оттока
12.	МБОУ СОШ № 84	8	8	0	нет оттока
13.	МБОУ СОШ № 85	11	11	0	нет оттока
14.	МБОУ «СОШ № 89»	3	2	-1	отток
15.	МБОУ ХЛ № 95	2	2	0	нет оттока
16.	МБОУ СОШ №100	9	9	0	нет оттока
17.	МАОУ "Школа "Липовая роща"	1	1	0	нет оттока
18.	МБОУ "Гимназия №6 им. Габдуллы Тукая"	5	4	-1	отток
19.	МБОУ СОШ №10	1	1	0	нет оттока
20.	МБОУ СОШ №12	5	5	0	нет оттока
21.	МБОУ СОШ №17	7	7	0	нет оттока
22.	МБОУ "СОШ №20"	4	4	0	нет оттока
23.	МБОУ «СОШ № 26 с углубленным изучением отдельных предметов»	4	5	1	приток
24.	МБОУ «СЭЛ № 45»	7	7	0	нет оттока
25.	МБОУ «СОШ № 51»	4	4	0	нет оттока
26.	МБОУ СОШ № 55	0	0	0	нет оттока
27.	МБОУ «СОШ №60»	6	7	1	приток

№	ОО	Количество молодых педагогов		Разница значений $\Delta_2 - \Delta_1$	Комментарий
		Сентябрь 2021г Δ_1	Июнь 2022г Δ_2		
28.	МБОУ «СОШ № 61»	21	20	-1	отток
29.	МБОУ «СОШ №5»	5	5	0	нет оттока
30.	МБОУ «СОШ №9»	1	1	0	нет оттока
31.	МБОУ «СОШ №11»	3	3	0	нет оттока
32.	МБОУ "Лингвистический лицей № 22"	5	5	0	нет оттока
33.	МБОУ «СОШ №27»	5	4	-1	отток
34.	МБОУ «СОШ № 28»	3	2	-1	отток
35.	МБОУ «ИЕГЛ «Школа-30»	1	1	0	нет оттока
36.	МБОУ «СОШ №35»	3	3	0	нет оттока
37.	МБОУ «СОШ №40»	9	9	0	нет оттока
38.	МБОУ «СОШ №62»	5	5	0	нет оттока
39.	МБОУ «СОШ №63»	3	3	0	нет оттока
40.	МБОУ «СОШ №67»	3	2	-1	отток
41.	МБОУ «СОШ №70»	4	4	0	нет оттока
42.	МБОУ «СОШ №80»	9	9	0	нет оттока
43.	МБОУ «Гимназия № 83»	8	8	0	нет оттока
44.	МБОУ «ГЮЛ №86»	6	6	0	нет оттока
45.	МБОУ «СОШ №87»	4	0	-4	отток
46.	МБОУ СОШ №88	4	5	1	приток
47.	МБОУ «СОШ № 18»	3	3	0	нет оттока
48.	МАОУ «ЛИЦЕЙ № 25»	22	23	1	приток
49.	МБОУ СОШ №31	3	3	0	нет оттока
50.	МБОУ СОШ №36	6	3	-3	отток
51.	МБОУ СОШ №42	6	6	0	нет оттока
52.	МАОУ «СОШ № 46»	10	10	0	нет оттока
53.	МБОУ СОШ № 48	4	4	0	нет оттока

№	ОО	Количество молодых педагогов		Разница значений $\Delta_2 - \Delta_1$	Комментарий
		Сентябрь 2021г Δ_1	Июнь 2022г Δ_2		
54.	МБОУ «СОШ № 57»	8	8	0	нет оттока
55.	МБОУ "СОШ № 58"	4	4	0	нет оттока
56.	МБОУ «СОШ № 59»	3	3	0	нет оттока
57.	МБОУ "СОШ № 65"	5	5	0	нет оттока
58.	МБОУ «СОШ № 68»	5	5	0	нет оттока
59.	МАОУ СОШ №74	14	14	0	нет оттока
60.	МБОУ «СОШ №90»	3	3	0	нет оттока
61.	МБОУ «СОШ №91 имени Надежды Курченко»	14	11	-3	отток
62.	школа Гармония	15	14	-1	отток
63.	МБОУ «СОШ №16»	21	21	0	нет оттока
64.	МБОУ СОШ №32	0	0	0	нет оттока
65.	МБОУ СОШ №34	11	11	0	нет оттока
66.	МБОУ «СОШ №49»	1	1	0	нет оттока
67.	МБОУ «СОШ №50»	8	8	0	нет оттока
68.	МБОУ «СОШ №53»	7	6	-1	отток
69.	МБОУ СОШ №71	6	6	0	нет оттока
70.	МБОУ СОШ №73	6	6	0	нет оттока
71.	МБОУ №76 "ШБ"	8	8	0	нет оттока
72.	МБОУ СОШ № 77	6	2	-4	отток
73.	МБОУ «СОШ №78»	8	6	-2	отток
74.	МБОУ «СОШ №81»	6	6	0	нет оттока
75.	МБОУ СОШ № 93	11	10	-1	отток
76.	МБОУ «ООШ № 94»	2	2	0	нет оттока
77.	МБОУ "ХЭЛ № 98"	3	1	-2	отток
78.	МБОУ СОШ № 7	1	0	-1	отток
79.	МБОУ "СОШ № 54"	8	8	0	нет оттока

№	ОО	Количество молодых педагогов		Разница значений $\Delta_2 - \Delta_1$	Комментарий
		Сентябрь 2021г Δ_1	Июнь 2022г Δ_2		
80.	МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3»	2	2	0	нет оттока
81.	МБВ(С)ОУ "ОСОШ № 7"	3	3	0	нет оттока
82.	МБВСОУ ВСОШ №6	0	0	0	нет оттока
83.	МБВСОУ Центр образования № 17	0	0	0	нет оттока

В качестве причин оттока организации указывают:

- отсутствие муниципальных мер социальной поддержки
- смену места жительства (переезд в другой регион)
- уход в другую отрасль
- уровень заработной платы
- снижение престижа педагогической профессии
- психологическую неготовность молодых педагогов работать с обучающимися и их родителями (законными представителями)
- нежелание работать с детьми и их родителями

Следует отметить, что последние две причины напрямую связаны с поддержкой (методической, психологической) молодых педагогов в первые три года работы на уровне самой организации и на уровне муниципалитета. Одним из путей решения этих проблем может явиться мера по включению молодых педагогов в программы наставничества педагогических работников.

В качестве причин притока организации указывают:

- единовременные выплаты молодым педагогам
- длительный отпуск в летний период
- гибкий график работы
- возможность творческого саморазвития и самореализации
- возможность получения социальной ипотеки для работников бюджетной сферы.

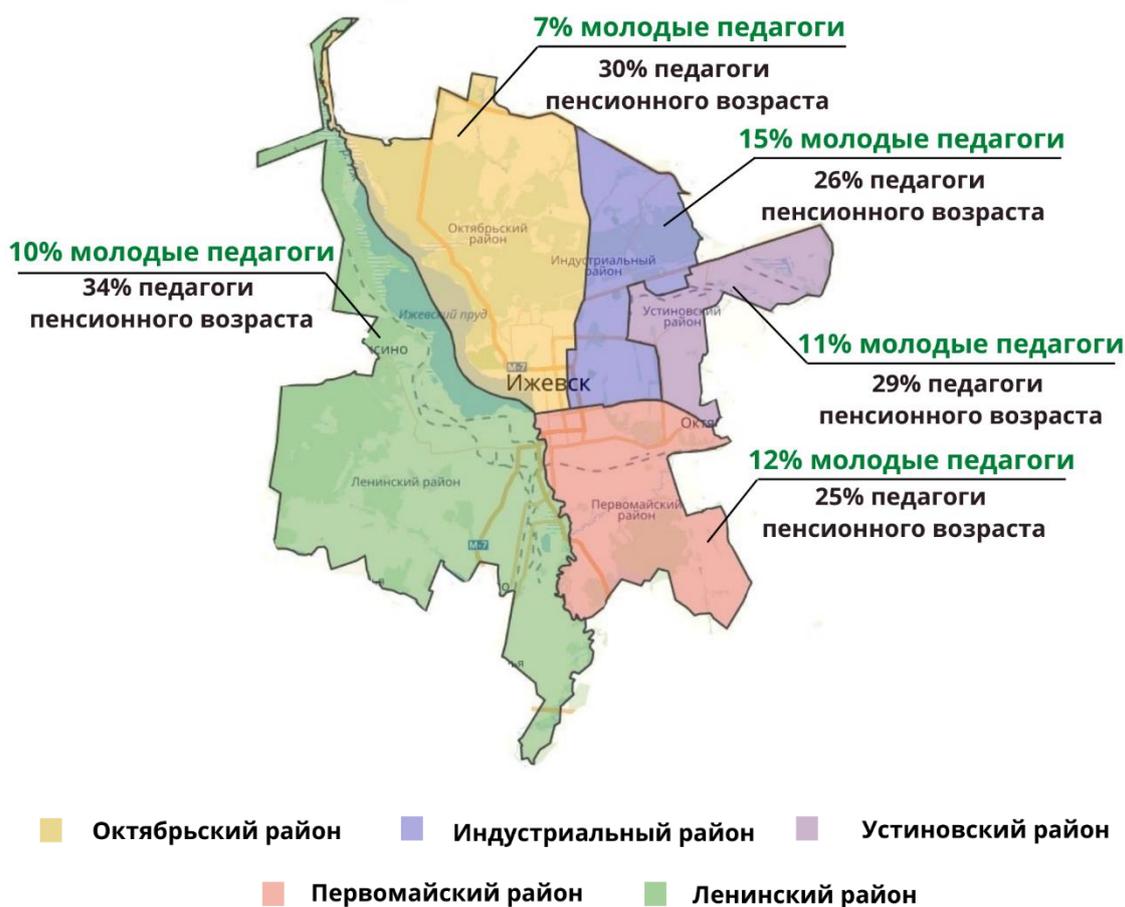
1.6 Доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего числа педагогических работников (по состоянию на июнь 2022г) составляет 29%.

Источником для расчета показателя являются сведения форм сбора данных сайта образовательных организаций г.Ижевска <https://uo.izh.ru> .

Сравнивая значения показателя 2020-2021 учебного года, можно констатировать увеличение доли педагогов пенсионного возраста в 2021-2022 на 9%.

Наибольшая доля педагогов пенсионного возраста работает в ОО Ленинского (34%) и Октябрьского (30%) районов г.Ижевска. Наименьшая доля педагогических работников пенсионного возраста зафиксирована в ОО Первомайского района – четверть педагогов в ОО этого района -пенсионеры. Данные представлены на рисунке 3.

Рисунок 3. Распределение доли молодых педагогов и доли педагогов пенсионного возраста в ОО районов г.Ижевска



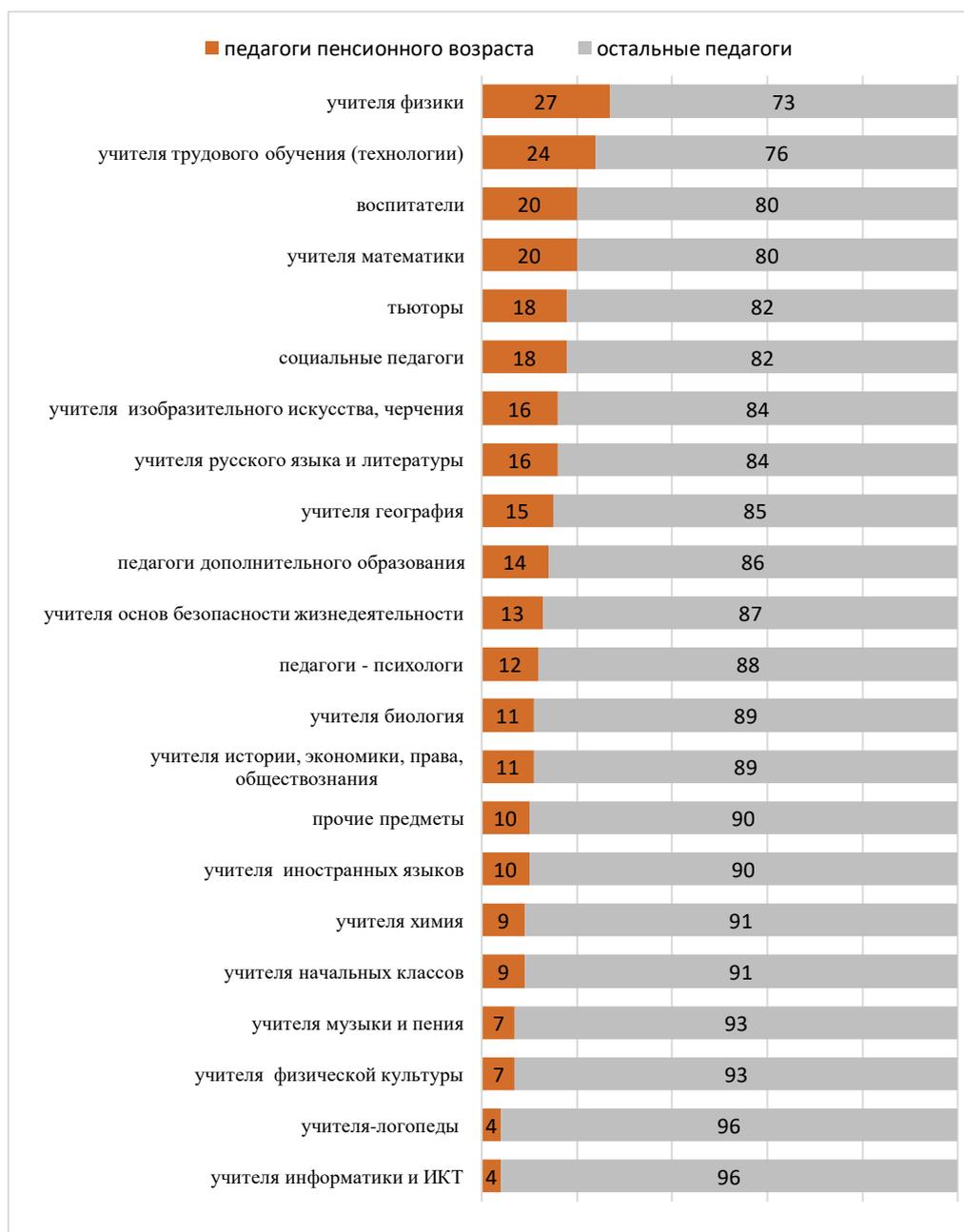
В 6 ОО доля педагогических работников пенсионного возраста составляет 50% и более, это: МБОУ «СОШ №89№», МБОУ СОШ №12, МБОУ «СОШ №20» (Ленинский район); МБОУ «ИЕГЛ «Школа-30» (Октябрьский район); МБОУ «ХЭЛ №98№» (Устиновский район); МБВСОУ ВСОШ №6 (Первомайский район).

Ни в одной ОО Индустриального района доля педагогов пенсионного возраста не превышает 50%.

Важно также отметить, что в муниципалитете есть ОО, в которых доля педагогических работников пенсионного возраста не превышает 10%. Это 2 ОО Октябрьского района – МБОУ «СОШ №27», МБОУ «СОШ №80»; 1 ОО Устиновского района- МБОУ «ООШ №94»; 1 ОО Индустриального района - МБОУ «КШ»; 1 ОО Первомайского района – школа Гармония.

Доля педагогических работников пенсионного возраста в разрезе занимаемых должностей показана на Диаграмме 4.

Диаграмма 4. Доля педагогических работников пенсионного возраста, в %



Наибольшая доля педагогических работников пенсионного возраста среди учителей физики – 27%, технологии – 24%, воспитателей – 20%, учителей математики – 20%. Среди учителей информатики и учителей-логопедов – наименьшая доля педагогических работников пенсионного возраста.

Если соотносить должности, по которым работают педагоги пенсионного возраста и должности, по которым работают молодые педагоги и/или в которые за последние два года был приток молодых педагогов, стоит заключить, что тенденция востребованности кадров именно в учителях физики, технологии и математики будет сохраняться и/или увеличиваться еще в перспективе. Это предположение доказывают данные федерального статистического наблюдения, согласно которым приход в ОО новых кадров неизбежно нивелируется выбытием части педагогов - эта доля ежегодно составляет порядка 95–98% от численности принятых на работу (Мониторинг экономики образования: 2020 : в 2 т. стр. 70 https://www.hse.ru/data/2021/09/21/1474204305/memo_2020_t_1.pdf). Для оптимизации ситуации необходимо создать условия для привлечения учителей физики, технологии и математики в ОО муниципалитета.

В целом тенденции повышения среднего возраста педагогов, отмечаемые во многих регионах Российской Федерации (данные исследования Мониторинг экономики образования: https://www.hse.ru/data/2021/09/21/1474204305/memo_2020_t_1.pdf) , проявляются и в общеобразовательных организациях г.Ижевска.

Факторы, влияющие на результат анализа по показателям:

- Увеличение числа обучающихся, увеличение классов комплектов
- Наличие педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов
- Уровень заработной платы педагогических работников
- Меры социальной поддержки
- Приток /отток педагогических работников
- Снижение престижа педагогической профессии
- Заключение договоров о целевом обучении
- Совершенствование качества подготовки педагогических кадров

Адресные рекомендации по результатам анализа показателей

По результатам анализа показателей 1.1-1.6 можно сформулировать адресные рекомендации для:

Отдела кадровой работы Управления образования Администрации г. Ижевска

- Разработать муниципальную программу по развитию кадрового потенциала в ОО г. Ижевска.
- Разработать механизмы привлечения молодых педагогов (особое внимание уделить привлечению учителей начальных классов, математики, русского языка, иностранных языков, физики, технологии).

МАУ ИМЦ «Альтернатива»:

- Возобновить реализацию проекта «Педагогический класс» в общеобразовательных школах.
- Создать условия для проведения профориентационной работы с учащимися общеобразовательных учреждений через взаимодействие учреждений среднего, высшего профессионального образования и учреждений дополнительного образования.
- Разработать и реализовывать программу методической поддержки молодых педагогов на уровне муниципалитета.
- Разработать и реализовывать программу по профилактике профессионального выгорания педагогов
- 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.
- Обобщить опыт ОО, для которых коэффициент кадровой обеспеченности в течение 2021-2022 учебного года был равен 0 и не был зафиксирован отток молодых педагогов по вопросам сохранения и развития кадрового потенциала в рамках направлений с руководящими работниками ОО муниципалитета в 2022-2023 учебном году (Опыт МБОУ «СОШ № 8», АМОУ «Гуманитарный лицей», МБОУ «Спортивный лицей № 82», МБОУ ИЕГЛ «Школа-30», МБОУ «СОШ № 40», МБОУ «СОШ № 57», МБОУ «СОШ № 90», МБВСОУ ЦО № 17).
- Включить в план сессий муниципального смотр-конкурса «Час управленческой команды» направления, связанные с развитием кадрового потенциала в ОО.

Руководителей ОО:

- 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, в том числе за счет возможности заключения договоров о целевом обучении
- Создать условия профессиональной переподготовки учителей при необходимости.
- 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.
- Разработать механизмы мотивации и поощрения педагогических работников.

2. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

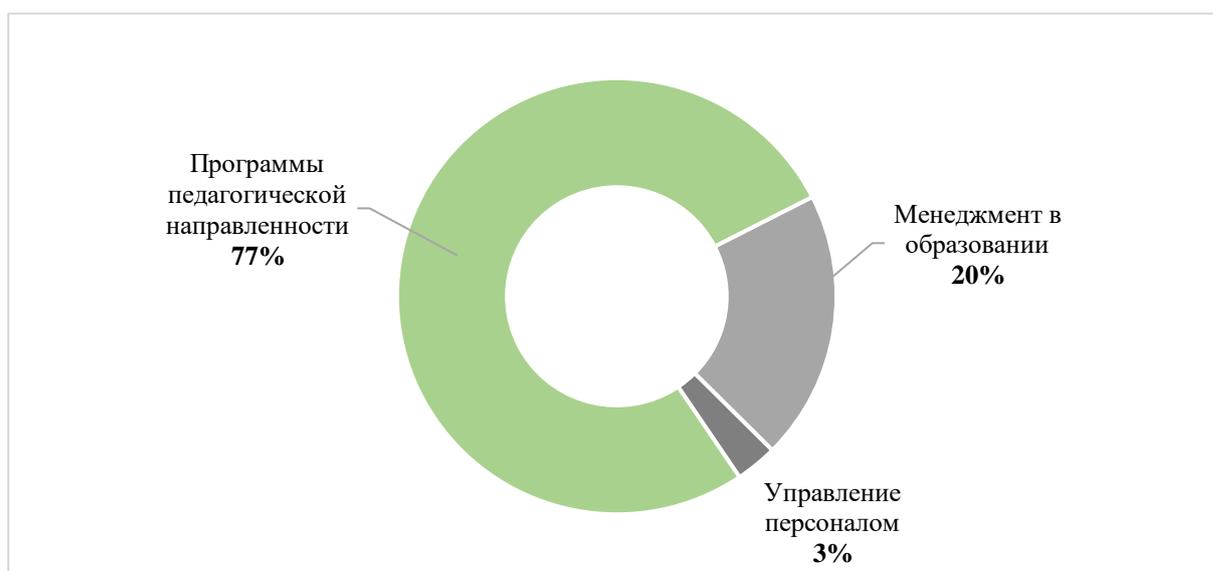
2.1. Доля педагогических работников, освоивших программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки (за 2021-2022 учебный год) составляет 79%.

Источником для расчета показателя являются сведения форм сбора данных сайта образовательных организаций г. Ижевска <https://uo.izh.ru>.

Под профессиональной переподготовкой понимается приобретение новых навыков и знаний для дополнительного профессионального образования. Переподготовка рассчитана на тех, у кого уже есть высшее, либо среднее профессиональное образование.

Всего в 2021-2022 учебном году 63 педагогических работника прошли различные программы переподготовки, из них 50 человек освоили программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности. Важно также отметить, что из 50 человек, 25 человек не имели базового педагогического образования. Данные представлены на Диаграмме 5.

Диаграмма 5. Доля педагогических работников, освоивших программы переподготовки в 2021-2022 учебном году, в %



Осуществление профессиональной переподготовки происходит по потребности (как правило, образовательной организации и исходит от работодателя) или по желанию (как правило, самого работника). При этом на переподготовку могут идти специалисты с образованием по любой специальности и направлению деятельности, а обучение может строиться как в виде непрерывного курса, так и поэтапно.

В 2020-2021 учебном году 11 педагогических работников освоили программу профессиональной переподготовки «Менеджмент в образовании».

Программу профессиональной переподготовки «Управление персоналом» освоило 2 человека.

Обучение по данным программам переподготовки дает возможность педагогическому работнику быть включенным в кадровый резерв.

Наибольшую долю педагогов, которые в 2021-2022 учебном году осваивали различные программы переподготовки, составляют педагогические работники, освоившие

программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

Согласно части 5 статьи 76 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Безусловно, осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности – инструмент, с помощью которого можно влиять на кадровый дефицит в целом в муниципалитете и в отдельно взятом ОО в частности. При этом выбор направленности программы определяется потребностью конкретного учреждения. Информация о программах переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, которые освоили педагогические работники в 2021-2022 учебном году представлена в таблице 8.

Таблица 8. Информация о программах переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, которые освоили педагогические работники г. Ижевска в 2021-2022 учебном году

№	ОО	Программы переподготовки «непедагогической» направленности		Программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности		Количество педагогов, прошедших различные программы переподготовки
		Количество педагогов	Наименование программ	Количество педагогов	Наименование программ	
1	МБОУ СОШ №19	2	<ul style="list-style-type: none"> - Менеджмент в образовании с присвоением квалификации «Специалист в области менеджмента в образовании» - Управление персоналом с присвоением квалификации «Специалист по управлению персоналом» с правом работы в сфере управления персоналом 	4	<ul style="list-style-type: none"> - Методическая деятельность в общеобразовательной организации с учетом ФГОС НОО, ФГОС ООО и ФГОС СОО с присвоением квалификации «Методист общеобразовательной организации» - Педагогическое образование: учитель начальных классов с присвоением квалификации «Учитель начальных классов» - Педагогическое образование: тьюторское сопровождение в образовательной организации с присвоением квалификации «Тьютор» 	6

№	ОО	Программы переподготовки «непедагогической» направленности		Программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности		Количество педагогов, прошедших различные программы переподготовки
		Количество педагогов	Наименование программ	Количество педагогов	Наименование программ	
2	МБОУ «СОШ № 26 с углубленным изучением отдельных предметов»	2	<ul style="list-style-type: none"> - Менеджмент в образовании с присвоением квалификации «Специалист в области менеджмента в образовании» - Педагог нового стандарта 	2	<ul style="list-style-type: none"> - Педагогическое образование: Теория и методика преподавания русского языка и литературы в образовательной организации с присвоением квалификации «Учитель русского языка и литературы» - Педагогическое образование: учитель русского языка и литературы в соответствии с ФГОС с присвоением квалификации «Учитель русского языка и литературы» 	4
3	МАОУ "Гимназия № 56"			2	<ul style="list-style-type: none"> - Педагогическое образование (дистанционно) без присвоения квалификации - Технология и методика преподавания в образовательной организации 	2

№	ОО	Программы переподготовки «непедагогической» направленности		Программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности		Количество педагогов, прошедших различные программы переподготовки
		Количество педагогов	Наименование программ	Количество педагогов	Наименование программ	
4	МБОУ «ООШ № 94»	1	- Менеджмент в образовании с присвоением квалификации «Специалист в области менеджмента в образовании»	4	- Педагогика и методика начального образования с присвоением квалификации «Учитель начальных классов» - Педагогическое образование: Теория и методика преподавания биологии и химии в образовательной организации с присвоением квалификации «Учитель биологии и химии» - Теория и методика дошкольного воспитания с присвоением квалификации «Воспитатель детей дошкольного возраста»	5
5	МБОУ «СОШ №5»	2	- Менеджмент в образовании с присвоением квалификации «Специалист в области менеджмента в образовании»	-	-	2
6	МБОУ «СОШ	1	- Управление персоналом с присвоением квалификации	-	-	1

№	ОО	Программы переподготовки «непедагогической» направленности		Программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности		Количество педагогов, прошедших различные программы переподготовки
		Количество педагогов	Наименование программ	Количество педагогов	Наименование программ	
	№11»		«Специалист по управлению персоналом» с правом работы в сфере управления персоналом			
7	МБОУ «СОШ №28»	2	- Менеджмент в образовании» с присвоением квалификации «Руководитель образовательной организации	-	-	2
8	МБОУ СОШ №64	2	- Менеджмент в образовании с присвоением квалификации «Специалист в области менеджмента в образовании»	-	-	2
9	МБОУ «СОШ № 8»	-	-	1	- Педагогическое образование: учитель начальных классов с присвоением квалификации «Учитель начальных классов»	1
10	МБОУ «СОШ №9»	-	-	1	- Математика: теория и методика преподавания в образовательной организации с присвоением	1

№	ОО	Программы переподготовки «непедагогической» направленности		Программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности		Количество педагогов, прошедших различные программы переподготовки
		Количество педагогов	Наименование программ	Количество педагогов	Наименование программ	
					квалификации «Учитель математики»	
11	МБОУ СОШ №12	-	-	1	- Иностранный язык (английский) с присвоением квалификации «Учитель английского языка»	1
12	МБОУ «СОШ №27»	-	-	2	- Педагогическое образование: учитель начальных классов с присвоением квалификации «Учитель начальных классов» - Педагогическое образование. Учитель географии с присвоением квалификации «Учитель географии»	2
13	МБОУ «ИЕГЛ «Школа-30»	-	-	1	- Английский язык: теория и методика преподавания в образовательных организациях с присвоением квалификации «Учитель английского языка»	1
14	МБОУ СОШ №42	-	-	2	- Учитель физики, информатики. Методические основы педагогической деятельности с присвоением квалификации «Учитель физики и	2

№	ОО	Программы переподготовки «непедагогической» направленности		Программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности		Количество педагогов, прошедших различные программы переподготовки
		Количество педагогов	Наименование программ	Количество педагогов	Наименование программ	
					информатики» - Педагогическое образование: Теория и методика преподавания литературы в образовательных организациях с присвоением квалификации «Учитель литературы»	
15	МБОУ «СОШ № 51»	-	-	1	- Педагогика дополнительного образования (специализация по виду деятельности) с присвоением квалификации «Педагог дополнительного образования»	1
16	МБОУ «СОШ №53»	-	-	1	- Педагогическое образование (дистанционно) без присвоения квалификации	1

№	ОО	Программы переподготовки «непедагогической» направленности		Программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности		Количество педагогов, прошедших различные программы переподготовки
		Количество педагогов	Наименование программ	Количество педагогов	Наименование программ	
17	МБОУ «СОШ №62»	-	-	4	<ul style="list-style-type: none"> - Изобразительное искусство: теория и методика преподавания в образовательной организации с присвоением квалификации «Учитель изобразительного искусства» - Педагогическое образование: тьюторское сопровождение в образовательной организации с присвоением квалификации «Тьютор» - Педагогическое образование: учитель русского языка и литературы в соответствии с ФГОС с присвоением квалификации «Учитель русского языка и литературы» 	4
18	МБОУ "СОШ № 65"	-	-	2	<ul style="list-style-type: none"> - Учитель информатики и ИКТ. Теория и методика преподавания учебного предмета «Информатика и ИКТ» в условиях реализации ФГОС с присвоением квалификации «Учитель информатики и ИКТ» -Педагогическая деятельность: 	2

№	ОО	Программы переподготовки «непедагогической» направленности		Программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности		Количество педагогов, прошедших различные программы переподготовки
		Количество педагогов	Наименование программ	Количество педагогов	Наименование программ	
					Социальный педагог с присвоением квалификации «Социальный педагог»	
19	МБОУ «СОШ №67»	-	-	4	<ul style="list-style-type: none"> - Педагогическое образование: учитель начальных классов с присвоением квалификации «Учитель начальных классов» - Учитель химии. Теория и методика преподавания учебного предмета «Химия» в условиях реализации ФГОС с присвоением квалификации «Учитель химии» - Педагогика и методика преподавания технологии с присвоением квалификацией «Учитель технологии» 	4
20	МБОУ СОШ №73	-	-	2	<ul style="list-style-type: none"> - Изобразительное искусство: теория и методика преподавания в образовательной организации с присвоением квалификации «Учитель изобразительного искусства» - Социальная психология и педагогика с 	2

№	ОО	Программы переподготовки «непедагогической» направленности		Программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности		Количество педагогов, прошедших различные программы переподготовки
		Количество педагогов	Наименование программ	Количество педагогов	Наименование программ	
					присвоением квалификации «Социальный педагог-психолог»	
21	МБОУ №76 "ШБ"	-	-	1	- Физическая культура и спорт: теория и методика преподавания в образовательной организации с присвоением квалификации «Учитель физической культуры»	1
22	МБОУ «СОШ №81»	-	-	1	- Педагогика и методика преподавания технологии с присвоением квалификацией «учитель технологии»	1
23	МБОУ «ГЮЛ №86»	-	-	1	- Математика и информатика: теория и методика преподавания в образовательной организации с присвоением квалификации «Учитель математики и информатики»	1
24	МБОУ «СОШ №90»	-	-	1	- Педагогическое образование (дистанционно) без присвоения квалификации	1

№	ОО	Программы переподготовки «непедагогической» направленности		Программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности		Количество педагогов, прошедших различные программы переподготовки
		Количество педагогов	Наименование программ	Количество педагогов	Наименование программ	
25	МБОУ ХЛ № 95	-	-	3	<ul style="list-style-type: none"> - Педагогическая деятельность: Социальный педагог с присвоением квалификации «Социальный педагог» - Физическая культура и спорт: теория и методика преподавания в образовательной организации с присвоением квалификации «Учитель физической культуры» 	3
26	Школа Гармония		-	3	<ul style="list-style-type: none"> - Основы религиозных культур и светской этики: теория и методика преподавания в образовательной организации с присвоением квалификации «Учитель основ религиозных культур и светской этики» - Теория и методика преподавания иностранных языков: английский, немецкий, французский с присвоением квалификации «Учитель иностранных языков» - Педагогическое образование: учитель начальных классов с присвоением 	3

№	ОО	Программы переподготовки «непедагогической» направленности		Программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности		Количество педагогов, прошедших различные программы переподготовки
		Количество педагогов	Наименование программ	Количество педагогов	Наименование программ	
					квалификации «Учитель начальных классов»	
27	МБОУ СОШ №100	-	-	1	- Педагогическое образование: Теория и методика преподавания русского языка и литературы в образовательной организации с присвоением квалификации «Учитель русского языка и литературы»	1
28	МАОУ "Школа "Липовая роща"	-	-	1	- Теория и методика дошкольного образования с присвоением квалификации «Воспитатель детей дошкольного возраста»	1
29	МБОУ «КШ»	-	-	3	- Педагогическое образование: тьюторское сопровождение в образовательной организации с присвоением квалификации «Тьютор»	3
30	МБВ(С)ОУ "ОСОШ № 7"	-	-	1	- История: теория и методика преподавания в образовательной организации с присвоением квалификации «Учитель истории»	1

№	ОО	Программы переподготовки «непедагогической» направленности		Программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности		Количество педагогов, прошедших различные программы переподготовки
		Количество педагогов	Наименование программ	Количество педагогов	Наименование программ	
	МБВ(С)ОУ «ВСОШ № 3»	1	- Менеджмент в образовании с присвоением квалификации «Специалист в области менеджмента в образовании»			
	Итого	13	Итого	50	Итого	63

Следует отметить, что закон приравнивает профессиональную переподготовку ко второму высшему образованию (документы об их получении считаются равноценными).

Проводя связь с контекстными данными, стоит отметить, что она не совсем очевидна, так как основание для осуществления переподготовки определяются потребностями самой организации. Но основные тенденции выделить можно:

- Прослеживается прямая связь между числом вакансий в районе и числом педагогов, прошедших программы переподготовки:
 - o В Октябрьском районе наибольшее число вакансий и наибольшее количество педагогов, прошедших различные программы переподготовки, в том числе - программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности. В этом районе 18 педагогов прошли различные программы переподготовки, из них 13 – по образовательным программам педагогической направленности. При этом Октябрьский район – лидер по числу вакансий.
 - o В Первомайском районе наименьшее число вакансий и наименьшее количество педагогов, прошедших различные программы переподготовки, в том числе - программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности. В этом районе 8 педагогов освоили программы переподготовки и все они педагогической направленности.
- Наибольшее число педагогов, освоивших программы профессиональной переподготовки «Менеджмент в образовании» и «Управление персоналом» работают в Индустриальном районе г. Ижевска
- Все педагоги Первомайского района осваивали только программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.
- Связь между вакансиями в ОО конкретного района и программами переподготовки, которые прошли педагоги, работающие в этом районе слабая.

Факторы, влияющие на результат анализа по показателю:

- Кадровые потребности конкретной ОО (текущие и прогнозируемые).
- Качественный состав педагогических работников.
- Желание самого педагогического работника.
- Условия обучения по программам переподготовки (в том числе финансовые условия).
- Увеличение числа обучающихся, увеличение классов комплектов.
- Наличие педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов.
- Уровень заработной платы педагогических работников.
- Приток /отток педагогических работников.

Адресные рекомендации по результатам анализа показателя

По результатам анализа показателя 2.1 можно сформулировать адресные рекомендации для:

Отдела кадровой работы Управления образования Администрации г. Ижевска:

- Формировать муниципальную заявку на программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности в АОУ ДПО УР «Институт развития образования» с учетом потребностей муниципальной системы образования (с учетом прогноза ситуации с кадровой обеспеченностью в муниципалитете).

МАУ ИМЦ «Альтернатива»:

- Информировать педагогических и руководящих работников о возможностях, сроках и условиях прохождения программ переподготовки.

Руководителей ОО:

- Создавать условия для осуществления программ профессиональной переподготовки при необходимости.

3. Поддержка молодых педагогов

В Международном исследовании учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS (Teaching and Learning International Survey /<https://fioco.ru/Talis-18-results>)-2018 отмечено, что задачи привлечения молодых людей в школу и повышения ценности учительской профессии в обществе являются в высшей степени актуальными для российской системы образования. Меры, направленные на их решение, предусмотрены в рамках национального проекта «Образование» и одной из его компонент – федерального проекта «Учитель будущего», что позволяет рассчитывать на кардинальное изменение ситуации в ближайшем будущем. Кроме того, в исследовании обозначено, что мониторинг показателей по данному аспекту может проводиться достаточно регулярно и вне рамок международного исследования, что дает возможность контролировать действенность предпринимаемых мер.

Значимость различных форм адресной поддержки и сопровождения молодых педагогов в возрасте до 35 лет и в первые три года работы концептуально обозначено в приказе Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21.07.2021г № 077 "Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике".

Привлечение в сферу образования молодых специалистов и увеличение доли учителей общеобразовательных организаций, имеющих стаж педагогической работы до 5 лет – один из приоритетных результатов реализации государственной программы Удмуртской Республики "Развитие образования" (Постановление Правительства УР от 04.09.2013г. N 391 (ред. от 31.03.2021) "Об утверждении государственной программы Удмуртской Республики "Развитие образования" (2013-2025г). Для достижения этого результата в рамках реализации государственной программы Удмуртской Республики "Развитие образования" разработана Подпрограмма «Совершенствование кадрового обеспечения» (срок реализации до 2024 года).

На муниципальном уровне организационно-методическое сопровождение процесса вхождения в профессиональную деятельность регламентировано Приказом Управления образования Администрации города Ижевска от 27.07.2021г № 383 "Об утверждении Концепции создания единой муниципальной системы методического сопровождения педагогических и управленческих кадров образовательных организаций города Ижевска".

Согласно муниципальной программе «Развитие образования», утвержденной Постановлением Администрации города Ижевска от 23 декабря 2019 г. №2513 «Об утверждении муниципальной программы муниципального образования "Город Ижевск" "Развитие образования" (2020г-2025г) недоукомплектованность педагогическими кадрами образовательных организаций является острой проблемой системы образования. В муниципальной программе обозначено, что одним из решений проблемы нехватки кадров должно стать привлечение в образование молодых педагогов. Но важно не только привлечь в отрасль молодых специалистов, важно создать условия для увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. Одним из таких условий является реализация муниципальной программы поддержки молодых педагогов «Академия молодого педагога». Программа действует на протяжении последних двух лет через реализацию комплекса мероприятий, направленных на вариативные модели сопровождения молодого педагога, на его профессионализацию, обеспечивающую гармоничное вхождение в профессию. Перечень мероприятий «Академии молодого педагога» в 2021-2022 учебном году был регламентирован Приказом Управления образования Администрации г. Ижевска № 507 от 01.10.2021г «Об организации методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в 2021-2022 учебном году» (<https://alt.izh.one/quality/download/303> Приложение 8).

3.1. Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках направления «Академия молодого педагога», от общего числа молодых педагогов в 2021-2022 учебном году составила 37%. Источником данных для вычисления показателя является годовой отчет муниципального куратора реализации программы «Академия молодого педагога», подготовленный на основании листов регистрации проведенных мероприятий в 2021-2022 учебном году. Показатель позволяет оценить долю молодых педагогов, для которых были созданы условия поддержки на муниципальном уровне. Согласно отчету муниципального куратора, наибольшее число участников в рамках «Академии молодого педагога» было зафиксировано на стажировке молодых педагогов «Старт в профессию». Мероприятие проходило в августе 2021 года и, возможно, по этой причине был обеспечен большой охват. Посещаемость остальных мероприятий значительно ниже. Данные представлены в Таблице 9.

Таблица 9. Мероприятия «Академии молодого педагога» в 2021-2022 учебном году

Дата	Название мероприятия	Количество участников (данные на основе листов регистрации)
23.08.2021г	Стажировка молодых педагогов «Старт в профессию»	71 очно 130 дистанционно
30.09.2021г	Деловой завтрак с Начальником Управления образования Администрации г.Ижевска «Человеческий капитал»	34
22.10.2021г	Семинар- практикум «Формируем индивидуальный стиль общения с учениками: секреты успешного взаимодействия с детьми и подростками»	24 очно 82 дистанционно
24.12.2021г	Встреча с Начальником Управления Администрации г.Ижевска образования «Разговор у новогодней елки»	25
25.03.2022г	Мастер - класс «Мнемотехники: игры и упражнения для запоминания на уроках»	32
	Всего	398 человекопосещений (318 человек)

При этом количество участников в мероприятиях с Начальником Управления образования Администрации г. Ижевска (Деловой завтрак на тему «Человеческий капитал», встреча «Разговор у новогодней елки») было ограничено согласно распоряжению Главы Удмуртской Республики от 04 октября 2021 года № 267 – РГ «О внесении изменения в распоряжение Главы Удмуртской Республики от 18 марта 2020 года №42-РГ «О введении режима повышенной готовности и об отдельных мерах по снижению риска распространения новой коронавирусной инфекции (2019 – nCoV) на территории Удмуртской Республики». Поэтому число участников в мероприятиях с Начальников Управления образования заведомо было ограничено.

Важно отметить, что разница в значениях показателя 2021 года и 2022 года равна 0, что свидетельствует о стагнации в части охвата молодых специалистов мероприятиями муниципальной программы. Анализируя листы регистрации проведенных мероприятий, можно заключить, что участие молодых педагогов в мероприятиях программы не носят системный характер – только 25% молодых педагогов посетили более половины

проведенных мероприятий. Дистанционный формат проведения некоторых мероприятий позволил увеличить число участников «Академии молодого педагога» в 2021-2022 учебном году. При этом, как правило, таким форматом пользовались молодые педагоги, работающие в Ленинском районе г.Ижевска.

Низкая доля вовлеченности молодых педагогов в мероприятия в рамках направления «Академия «Молодого педагога» может быть обусловлена причинами:

- тематика мероприятий не была актуальной педагогам, а следовательно, не была построена на запросах/выявленных дефицитах;
- педагоги не были проинформированы о предстоящих мероприятиях;
- педагоги не мотивированы принимать участие в мероприятиях;
- формат, место и время проведения мероприятий не всегда были удобны педагогам;
- загруженность молодых педагогов.

Среди причин оттока молодых педагогов, которые указывали руководители образовательных учреждений при заполнении форм сбора первичных данных (<https://uo.izh.ru/monitoring/11/report.php>) указываются причины, связанные именно с психологической неготовностью (незрелостью) молодых педагогов работать с родителями (законными представителями), обучающимися и учителями. Руководители отмечают важность развития наставничества в учреждении для решения этой проблемы. Но, учитывая данные отчёта о результатах мониторинга внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в общеобразовательных учреждениях за 2022 год, можно заключить, что в настоящий момент распространение наставничества пока не носит системный характер. Также среди причин оттока педагогов коррекционных школах указываются причины психологической, эмоциональной неготовности молодых педагогов работать с категорией обучающихся таких школ. Трудности у молодых педагогов также возникают при работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

При планировании мероприятий «Академии молодого педагога» на 2022-2023 учебный год необходимо учесть выявленные дефициты не только с целью поддержки, но и с целью закрепления в отрасли молодых педагогов.

При планировании перечня мероприятий «Академии молодого педагога» важно учесть результаты Международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS (Teaching and Learning International Survey /<https://fioco.ru/Talis-18-results>)-2018. Во второй части отчета данного национального исследования обозначено, что молодые педагоги существенно более часто, чем опытные, отмечают свои профессиональные дефициты, в том числе связанные со слабой представленностью подходов к обеспечению индивидуализации обучения (в том числе инклюзивной) в программе их подготовки.

Отсутствие положительной динамики по рассматриваемому показателю свидетельствует о необходимости усиления и/или пересмотра перечня принимаемых мер для повышения включенности молодых педагогов в мероприятия программы.

Кроме мероприятий программы «Академия молодого педагога», в 2021-2022 учебном году молодые педагоги были включены в деятельность районных и городских предметных объединений учителей, принимали участие в мероприятиях инновационных комплексов (возможность получить консультативную методическую помощь, обменяться опытом работы), конкурсы профессионального мастерства Городского проекта «Столичный педагог», в I Муниципальный марафон эффективных практик классных руководителей.

Безусловно, участие в конкурсном движении можно рассматривать как условие для развития и реализации потенциальных возможностей молодых педагогов.

3.2. Доля молодых педагогов, принявших участие в мероприятиях муниципальной конкурсной системы, от общего числа молодых педагогов в 2021-2022 учебном году составляет 4%. Это на 2% меньше, чем в предыдущем учебном году.

Оценить степень участия молодых педагогов в муниципальных конкурсах (а значит и долю молодых педагогов, которые использовали конкурсы профессионального мастерства для развития) возможно посредством анализа каждого конкурса муниципальной конкурсной системы.

По имеющимся данным, молодые педагоги принимали участие в мероприятиях муниципальной конкурсной системы. Данные представлены в таблице 10.

Таблица 10. Участие молодых педагогов в муниципальных конкурсах

Наименование муниципального конкурса	Количество молодых педагогов - участников	Источник данных
Городской конкурс профессионального мастерства «НАСТАВНИК+НАСТАВЛЯЕМЫЙ=КОМАНДА» (Муниципальный проект «Столичный педагог»)	28	Информационно-аналитические материалы по результатам участия педагогических и руководящих работников образовательных организаций города Ижевска в городском конкурсе профессионального мастерства «НАСТАВНИК+НАСТАВЛЯЕМЫЙ=КОМАНДА» https://alt.izh.one/quality/download/326
Городской Фестиваль педагогических и управленческих практик (Муниципальный проект «Столичный педагог»)	3	Анализ мониторинга участия педагогических и руководящих работников образовательных организаций города Ижевска в Городском Фестивале педагогических и управленческих практик в 2022 году https://alt.izh.one/quality/download/408
I муниципальный марафон эффективных практик классных руководителей	5	Заявки участников I муниципального марафона эффективных практик классных руководителей согласно утвержденной форме

Среди финалистов муниципальных конкурсов в 2021-2022 учебном году было два молодых специалиста (это участники Городского конкурса профессионального мастерства «НАСТАВНИК+НАСТАВЛЯЕМЫЙ=КОМАНДА»). Причиной малой доли присутствия молодых педагогов среди призеров конкурсов профессионального мастерства, является факт отсутствия поддержки (методической и/или психологической) со стороны более опытных коллег и/или представителей административного корпуса (согласно данным

плановых мониторингов по результатам участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства в 2021-2022 учебном году).

В ходе анализа заявок был зафиксирован случай, когда три молодых педагога принимали участие в двух муниципальных конкурсах. Таким образом, общее число молодых педагогов - участников муниципальных конкурсов в 2021-2022 учебном году составило 33 человека. Очевидно, что это низкая степень участия. Возможно, данный факт связан с изменением в 2021-2022 учебном году перечня конкурсов профессионального мастерства в календаре конкурсных событий городского проекта «Столичный педагог». Наибольшая активность молодых педагогов в участии прослеживается в Городском конкурсе профессионального мастерства «НАСТАВНИК+НАСТАВЛЯЕМЫЙ=КОМАНДА». Участники этого конкурса были представлены парами и вероятно, вследствие этого доля участия в данном конкурсе выше. Возможной причиной малой доли участия молодых педагогов в двух других конкурсах является небольшой педагогический стаж, и, как следствие, отсутствие должного опыта для представления и анализа результативности практик. Особенно важно оказывать методическую и психологическую поддержку молодых педагогов в процессе участия в конкурсах.

Оценка доли молодых педагогов, принявших участие в мероприятиях муниципальной конкурсной системы в 2021-2022 учебном году (отрицательная динамика показателя) свидетельствует о необходимости принятия меры и проведении мероприятий, направленных на вовлечение молодых педагогов в муниципальное конкурсное движение.

Факторы, влияющие на результат анализа по показателям:

- Высокий потенциал обновления педагогических кадров.
- Низкая заинтересованность молодых педагогов в конкурсном движении на муниципальном уровне и, как следствие, низкая активность и неудовлетворительная степень вовлеченности в конкурсное движение.
- Изменение в 2021-2022 учебном году перечня конкурсов профессионального мастерства в календаре конкурсных событий городского проекта «Столичный педагог».
- Формирование перечня мероприятий «Академии молодого педагога» без учета запросов и/или выявленных в 2020-2021 учебном году дефицитов. Внесение изменений в перечень запланированных мероприятий.
- Низкая доля включенности молодых педагогов в программы наставничества.
- Вступление в силу распоряжений Главы Удмуртской Республики от 04 октября 2021 года № 267 – РГ «О внесении изменения в распоряжение Главы Удмуртской Республики от 18 марта 2020 года №42-РГ «О введении режима повышенной готовности и об отдельных мерах по снижению риска распространения новой коронавирусной инфекции (2019 – nCoV) на территории Удмуртской Республики».
- Отсутствие мер социальной поддержки молодых педагогов на уровне г. Ижевска.
- Загруженность молодых педагогов.

Одним из показателей по поддержке и профессионального развития молодых педагогов, является наличие квалификационных категорий. Данный показатель целесообразно включить в перечень муниципальных показателей мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и рассматривать его как индикатор профессионального развития молодых педагогов за рассматриваемый период. Для проведения анализа по этому показателю в 2023 году, стоит отметить, что в 2021-2022 учебном году 33 молодых педагога были аттестованы на первую квалификационную категорию, из них по должности «Учитель начальных классов» – 10 человек; «Учитель английского языка» – 3 человека; по должностям «Учитель

математики», «Учитель иностранного языка», «Учитель истории и обществознания», «Учитель русского языка и литературы» по 2 человека; по должностям «Воспитатель», «Педагог-организатор», «Педагог дополнительного образования», «Учитель физики», «Учитель биологии», «Учитель биологии и химии», «Учитель химии», «Преподаватель-организатор основ безопасности жизни», «Инструктор по физической культуре», «Социальный педагог», «Учитель истории», «Учитель технологии» -по 1 человеку.

Адресные рекомендации по результатам анализа показателей

По результатам анализа показателей 3.1 и 3.2. можно сформулировать адресные рекомендации для:

Отдела кадровой работы Управления образования Администрации г. Ижевска

- Разработать муниципальную программу по развитию кадрового потенциала в ОО г. Ижевска.

МАУ ИМЦ «Альтернатива»:

- Разработать программу поддержки молодых педагогов в 2022-2023 учебном году с включением мероприятий, направленных на психологическую и методическую готовность молодых педагогов к решению задач взаимодействия с коллегами, учащимися (в том числе, учащимися с ограниченными возможностями здоровья), родителями. Включить в мероприятия программы трансляцию опыта молодых педагогов – победителей муниципальных конкурсов профессионального мастерства (конкурсного сезона 2021-2022г учебного года);
- Оказывать практическую помощь молодым педагогам в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства, в том числе через включение в сетевые формы взаимодействия педагогов (предметные объединения учителей, стажерские площадки, инновационные комплексы);
- Создать условия для развития и реализации потенциальных возможностей молодых педагогов, в том числе через организацию конкурсов профессионального мастерства и презентацию собственного опыта;
- Обеспечивать методическую поддержку молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней;
- Координировать процесс внедрения целевой модели наставничества, как комплекса мероприятий и формирующих их действий, направленных на увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- В перечень муниципальных показателей по поддержке молодых педагогов включить показатель по наличию квалификационных категорий молодых педагогов.

Руководителей ОО:

- Информировать молодых педагогов о возможности принимать участия в мероприятиях «Академии молодого педагога».
- Создавать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации молодых педагогов.
- Разработать программы сопровождения и поддержки молодых педагогов на уровне образовательного учреждения, в том числе через включение в программы наставничества.
- Обеспечить включение в программы наставничества 100% молодых педагогов, имеющих педагогический стаж до 1 года.
- Создать условия для развития молодых педагогов и повышения их профессиональной компетентности, в том числе через включения в конкурсное движение.
- Оптимизировать объем учебной нагрузки молодым педагогам.
- Привлекать молодых педагогов к участию в работе сетевых профессиональных педагогических сообществ и предметных методических объединений учителей.

- Использовать материальные и нематериальные формы поощрений результатов деятельности (стимулирования) молодых педагогов.

Молодых педагогов:

- Принимать участие в мероприятиях в рамках реализации программы «Академия молодого педагога».
- Принимать участие в диагностике профессиональных дефицитов (используя различные формы, включая самодиагностику).
- При составлении плана восполнения профессиональных дефицитов использовать различные ресурсы (программы повышения квалификации на базе ИРО, программы из федерального реестра ДПП, консультационные часы тьютора, наставника, методиста ЦНППМ, МАУ ИМЦ «Альтернатива», методические мероприятия муниципального уровня, внутришкольная система профессионального развития)
- Принимать участие в конкурсах профессионального мастерства.
- Стремиться удовлетворять потребности к профессиональному самосовершенствованию и саморазвитию, применяя инструменты, полученные на мастер-классах, форумах, семинарах.
- Победителям муниципальных/региональных конкурсов профессионального мастерства (конкурсного сезона 2021-2022г учебного года) транслировать опыт в рамках реализации программы поддержки молодых педагогов в 2022-2023 учебном году.
- Принимать участие в программах наставничества.

Поддержка молодых педагогов на уровне муниципалитета осуществляется также через реализацию Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях города Ижевска.

4. Реализация программ наставничества

Результаты исследований Международного исследования учительского корпуса по вопросам преподавания и обучения TALIS (Teaching and Learning International Survey /<https://fioco.ru/Talis-18-results>)-2018, в том числе с учетом отличий результатов России от результатов стран – лидеров исследования PISA, показывают, что создание функционирующей системы наставничества и адаптации учителей на рабочем месте является одной из ключевых задач для российской системы образования на современном этапе. Подобные программы должны учитывать потребности молодых педагогов, предупреждать отток кадров, а также создавать условия для помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит. Это предполагает принятие комплекса мер, включающих, в частности, научно-методическое, нормативное, кадровое и финансовое обеспечение системы наставничества.

Развитие наставничества педагогических кадров является одним из ключевых направлений создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021г).

Реализация муниципальной целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска, в текущем учебном году осуществлялась на основе нормативно-правовой базы:

- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».
- Методических рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.
- Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, постановления Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года №239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики».
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».
- Приказа Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска».
- Положения о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска (Приложение 1 к приказу Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100).
- Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных

организаций города Ижевска на 2022 год (Приложение 2 к приказу Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100).

В соответствии с Приказом Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска» целевая модель наставничества является обязательной для всех образовательных организаций города Ижевска, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам. Как результат, в соответствии с основными положениями нормативно-правовой базы, наставничество должно стать неотъемлемым компонентом муниципальной системы образования.

Ниже представлен анализ реализации показателя в разрезе индикаторов. В качестве источника информации для проведения Мониторинга использованы сведения, размещенные на официальных сайтах образовательных организаций Образовательного портала Удмуртской Республики (<https://ciur.ru/izh>), сведения, размещенные на сайте образовательных организаций г. Ижевска, данные протокола экспертного совета при Управлении образовании Администрации г. Ижевска №01 от 19 апреля 2022г. (<https://alt.izh.one/quality/download/414>), отчет муниципального координатора внедрения муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных ОО города Ижевска.

Мониторинг проводился посредством сайта образовательных организаций города Ижевска <https://uo.izh.ru/>.

4.1. Наличие плана мероприятий (дорожной карты) внедрения муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики» на уровне муниципалитета в 2021-2022 учебном году основной целью деятельности стал запуск процесса внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных Управлению.

План мероприятий (дорожная карта) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников утвержден приказом Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска» (Приложение 2 к этому приказу). План мероприятий (дорожная карта) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества включает в себя:

- Нормативно-правовое регулирование внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска.
- Организационную, методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников внедрения целевой модели наставничества на уровне муниципалитета.
- Реализацию мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.
- Мероприятия по внедрению целевой модели наставничества в образовательных организациях г. Ижевска.

- Мероприятия по содействию распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов города Ижевска.
- Мониторинг и оценку результатов внедрения Целевой модели наставничества.

Разработка плана мероприятий (дорожной карты) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества обосновано внесением изменений в Положение о Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в ОО Удмуртской Республики (Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 15 марта 2022 года №398 « О внесении изменений в Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»).

С целью содействия региону план мероприятий (дорожная карта) по внедрению целевой модели наставничества на уровне муниципалитета был выстроен с ориентиром на План мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в Удмуртской Республике. Анализируя план мероприятий (дорожную карту) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества, можно заключить, что план мероприятий (дорожная карта) является организационно-методической основой для внедрения в ОО и последующего развития механизмов наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между педагогическими работниками и муниципальных организаций к этой деятельности.

4.2.Наличие созданных муниципальным координатором внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников городских методических объединений является индикатором реализации функции органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляющего управление в сфере образования в части реализации внедрения целевой модели наставничества (в соответствии с п.3 Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 15 марта 2022 года №398 « О внесении изменений в Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»).

Реализация данной функции на уровне муниципалитета **в 2021-2022 учебном году была осуществлена через организацию деятельности муниципальной «Школы наставников» и инновационного комплекса «Наставничество в образовании».** Данные формы методических объединений были закреплены Приказом Управления образования Администрации г. Ижевска от 01.10.2021г.№ 507 "Об организации методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в 2021-2022 учебном году" (<https://alt.izh.one/quality/download/303>). Деятельность «Школы наставников» в 2021-2022 учебном году была направлена на организацию методического сопровождения процесса внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях. Направление работы инновационного комплекса «Наставничество в образовании» было ориентировано на внедрение и реализацию целевой модели наставничества обучающихся. В целом, анализируя направления деятельности данных сетевых сообществ педагогов, можно говорить, что на уровне муниципального образования «Город Ижевск» был создан канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности. Таким образом, система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в

образовательных организациях муниципалитета была реализована, в том числе, за счет деятельности городских методических объединений.

4.3. Доля ОО, получивших положительное заключение Экспертного совета Управления образования Администрации г. Ижевска по рассмотрению утвержденного пакета документов по внедрению целевой модели наставничества, от общего количества ОО составляет 89%. Источником данных для расчета данного показателя является Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 06 мая 2022 года №227 "Об утверждении решения экспертного совета Управления образования Администрации города Ижевска" <https://alt.izh.one/quality/download/414>.

Согласно приказу Управления образования Администрации г. Ижевска от 04.02.2022г. № 100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска», в образовательных организациях должен быть разработан базовый пакет нормативных документов для запуска целевой модели наставничества, который необходимо было предоставить для экспертизы муниципальному координатору внедрения Муниципальной целевой модели наставничества. Пакет документов каждой ОО, состоящий из положения о системе наставничества педагогических работников, программы наставничества образовательной организации и плана мероприятий (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества педагогических работников был рассмотрен на заседании экспертного совета. Согласно решению Экспертного совета Управления образования Администрации г. Ижевска документы по внедрению целевой модели наставничества согласованы для 74 ОО (приложение 1 к Приказу Управления образования Администрации города Ижевска от 06 мая 2022 года №227 "Об утверждении решения экспертного совета Управления образования Администрации города Ижевска" <https://alt.izh.one/quality/download/414>). Не предоставили соответствующие документы 9 ОО приложение 2 к Приказу Управления образования Администрации города Ижевска от 06 мая 2022 года №227 "Об утверждении решения экспертного совета Управления образования Администрации города Ижевска" <https://alt.izh.one/quality/download/414>).

Значение данного показателя позволят заключить, что в 89% ОО муниципалитета созданы организационно-правовые условия реализации системы наставничества. И так как, в соответствии с Приказом Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска», реализация целевой модели наставничества является обязательной для всех ОО города и учитывая, что наличие базового пакета документов – это нормативная основа для запуска модели, необходимость в проведении мероприятий по разработке и согласованию соответствующих документов очевидна.

4.4. Доля ОО, имеющих актуальные базы наставников и наставляемых педагогических работников от общего количества ОО в 2021-2022 учебном году составляет 54 %. Источником данных для расчета показателей являются данные отчёта о результатах мониторинга внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в общеобразовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска <https://alt.izh.one/quality/download/411> (рассмотрен на совещании с руководителями муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации г. Ижевска от 12 мая 2022г), а также базы данных наставников и наставляемых, размещенные на сайте образовательных организаций г. Ижевска <https://uo.izh.ru/>.

Очевидно, что система (целевая модель) наставничества педагогических работников представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации программ

наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов. В самой образовательной организации концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества и отвечающие за успешность ее реализации. Базы наставников и наставляемых являются таким компонентом. Таким образом, показатель позволяет оценить долю ОО, в которых процесс наставничества педагогических работников запущен (не только на уровне разработанных локальных нормативно-правовых актов, но и на уровне процесса). Согласно значению показателя в половине образовательных организаций такие базы созданы.

Стоит отметить, что сбор сведений и работа с базой наставников и наставляемых относится к зоне ответственности куратора, который отвечает за организацию программы наставничества в ОО. При этом, доля ОО, имеющих приказ о назначении куратора (ов) внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников, согласно отчёту о результатах мониторинга внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в общеобразовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска <https://alt.izh.one/quality/download/411> (стр.5) составляет 56,6%. Сравнивая эти значения, можно проследить связь между долей ОО, в которых назначены кураторы (отвечающие за базы наставников и наставляемых) и долей ОО, имеющих актуальные базы наставников и наставляемых педагогических работников. Доля таких организаций примерно одинакова (разница 2,6%). Возможно, часть ОО в 2021-2022 учебном году разработали нормативно-правовую основу для запуска целевой модели наставничества, а основная работа, в том числе, формирование баз наставников и наставляемых начнется с сентября 2022 года.

Анализ содержимого баз данных показывает, что основная часть наставляемых – молодые педагоги, но педагоги с опытом работы более трех лет также присутствуют. Доля таких педагогов составляет 35 %. В качестве основного запроса педагоги (с опытом работы более трех лет) указывают: помощь в адаптации и методическую поддержку в связи со сменой деятельности (был перерыв в профессии).

Роль наставника выполняют 6% педагогических работников ОО муниципалитета. Как правило, наставниками являются педагогические и руководящие работники, имеющие важные для программы наставничества достижения. В качестве таких достижений обозначены:

- победитель различных профессиональных конкурсов;
- автор учебных пособий и материалов;
- ведущий вебинаров и семинаров;
- руководитель педагогического сообщества;
- педагог-диссеминатор;
- успешный руководитель;
- педагог-профессионал, пользующийся безусловным авторитетом среди коллег;
- методически ориентированный педагог;
- педагог, готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию, социально мобильный;
- педагог из другой образовательной организации на основе сетевого взаимодействия.

В базе наставников практически все педагоги имеют опыт педагогической работы более трех лет. Только один педагог со стажем до трех лет на текущее время выполняет роль наставника (МБОУ СОШ №7). На момент проведения мониторинга не зафиксировано случая, когда сотрудники предприятий муниципалитета выполняют роль наставника педагогических работников.

Характеристики наставляемых по базам данных целесообразно рассмотреть при анализе следующего показателя.

4.5. Доля молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого от общего числа молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет) составляет 34,2%.

Включенность молодых педагогов в программы наставничества - показатель, который входит в перечень федеральных показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества. К 2024 году включенность молодых педагогов в программы наставничества должна составить 70% (согласно Распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»). Одной из основных целей включенности молодых специалистов в реализацию целевой модели наставничества является увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

Анализируя статус персонализированных программ в базах данных наставляемых, следует заключить, что для 97% молодых педагогов (от общего числа, включенных в программы наставничества) программа начата, для 3%- программа завершена.

При заполнении баз данных наставляемых была обозначена позиция, касающаяся основного запроса наставляемого. В основном запросы касаются методической помощи (в том числе методическое сопровождение при подготовке к конкурсам профессионального мастерства), помощи в организации классного руководства, а также -приобретение знаний и практических навыков по использованию ИКТ и цифровых технологий в педагогической деятельности.

В методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (<https://nastavnik.apkpro.ru/>) обозначен срок внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях -конец 2022 года. Следовательно, к концу 2022года необходимо увеличить долю охвата по включенности молодых педагогов ОО г. Ижевска в программы наставничества на 36%. Очевидно, что включение молодых педагогов в программы наставничества должно привести к результатам:

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь образовательной организации;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- улучшение психологического климата в образовательной организации;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния педагогов;
- рост числа педагогов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательной организации;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т.д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);
- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

Помимо этого, включенность молодых педагогов в программы наставничества может повлиять на ситуацию устаревания рабочих резервов муниципалитета, возможно, приводящее к сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

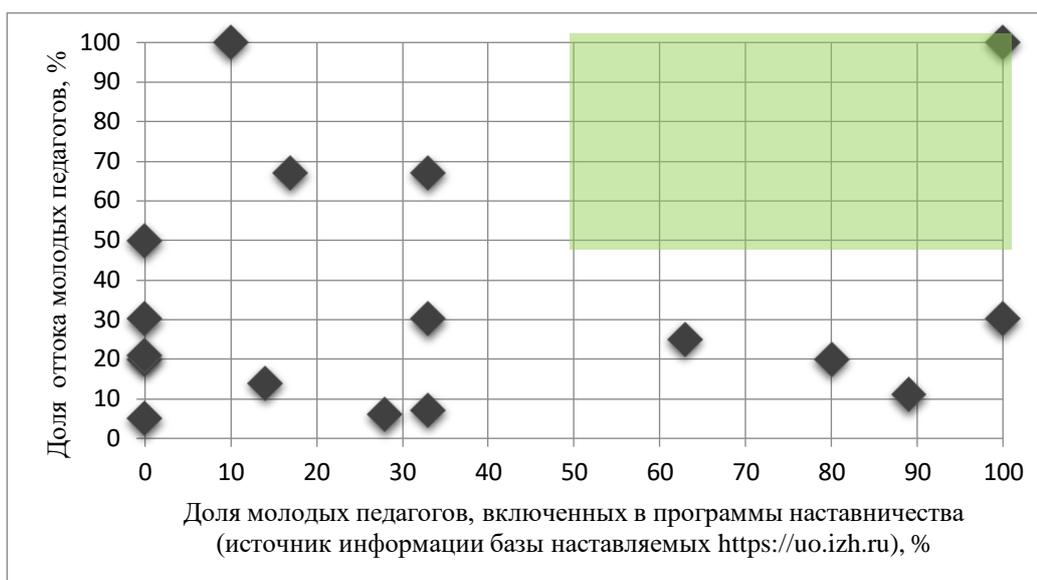
Проводя анализ данного показателя для оценки результативности программ наставничества в части закрепления молодых педагогов на местах, целесообразно проследить связь оттока молодых педагогов и включенности в программы наставничества. Ввиду активного запуска целевой модели наставничества в 2021-2022 учебном году, устанавливать связь между текущими результатами оттока молодых педагогов и включенностью в программы наставничества, будет не совсем корректно. Но в перспективе должно быть справедливое предположение: чем большая доля молодых педагогов включена в программы наставничества, тем меньше должен быть отток молодых педагогов. Безусловно, отток педагогов может проходить по множеству причин, но закономерность в перспективе должна быть очевидна. Для оценки «состояния» данного предположения на момент проведения мониторинга можно зафиксировать данные по этим параметрам. Информация представлена в таблице 11.

Таблица 11. Доля молодых педагогов, включенных в программы наставничества (2021-2022 учебный год)

ОО	Доля молодых педагогов, включенных в программы наставничества (источник информации базы наставляемых https://uo.izh.ru),%	Отток молодых педагогов, %
МБОУ СОШ 52	28	6
МБОУ «СОШ № 89»	33	30
МБОУ «СОШ №27»	80	20
МБОУ «СОШ №67»	100	30
МБОУ «СОШ №80»	89	11
МБОУ «СОШ №87»	10	100
Школа Гармония	33	7
МБОУ "ХЭЛ № 98"	33	67
МБОУ «СОШ №53»	14	14
МБОУ «СОШ №78»	63	25
МБОУ СОШ № 7	100	100
МБОУ СОШ № 77	17	67
МБОУ "Гимназия №6 им. Габдуллы Тукая"	0	20
МБОУ «СОШ № 61»	0	5
МБОУ «СОШ № 28»	0	30
МБОУ СОШ №36	0	50
МБОУ «СОШ №91 имени Надежды Курченко»	0	21

Явной закономерности данных связей (между долей молодых педагогов, включенных в программы наставничества и долей оттока молодых педагогов) на данный момент пока нет. Но в течение трех лет, закономерность должна быть очевидна и, согласно гипотезе, подчиняться закону обратной пропорциональности. Статистические данные графически зафиксированы в Диаграмме 3.

Диаграмма 3. Распределение долей молодых педагогов, включенных в программы наставничества и долей оттока молодых педагогов из этой ОО



Графическое представление гипотезы является отправной точкой для определения динамики в последующие годы. На текущий момент, можно констатировать обобщенные данные. В ОО, в которых доля включенных в программы наставничества молодых педагогов не превысила 50%, доля оттока в среднем составила 35%. Для ОО, в которых в программы наставничества включено 50% более, средний отток составил 22%. Приведенные сведения характерны для 2021-2022 учебного года.

Учитывая показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в субъектах РФ (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), очевидна необходимость в принятии мер, направленных на вовлечение молодых педагогов в программы наставничества.

4.6. Доля ОО, реализующих систему наставничества педагогических работников от общего числа ОО муниципалитета составляет 89%. Расчет показателя производился в соответствии с методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (<https://nastavnik.apkpro.ru/>, стр.4), согласно которым образовательная организация признается реализующей систему наставничества педагогических работников при наличии документов образовательной организации, утверждающих положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Исходя из этих условий, можно заключить, что 9 общеобразовательных организаций (из 83) на момент проведения мониторинга не реализуют систему наставничества педагогических работников, а следовательно в этих организациях не создана система правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов. К числу учреждений, не реализующих систему (целевую модель) наставничества в г. Ижевске, относятся: АМОУ «Гуманитарный Лицей», МБОУ

СОШ №84, МБОУ «СОШ №20», МБОУ «Гимназия № 83», МБОУ «СОШ №36», школа Гармония, МБВСОУ «Центр образования № 17». Для создания нормативно-правовой базы реализации системы наставничества данным образовательным организациям решением Экспертного совета Управления образования Администрации г. Ижевска <https://alt.izh.one/quality/download/414> необходимо предоставить соответствующую документацию муниципальному координатору внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях г. Ижевска. Значимость изменения значения данного показателя (в положительном направлении) обоснована тем, что запуск и развитие системы наставничества педагогических кадров является одним из ключевых направлений создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021г) .

Факторы, влияющие на результат анализа по показателям:

- Отсутствие у части педагогических и руководящих работников восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов.
- Высокая нагрузка на наставников и наставляемых.
- Низкая мотивация наставников.
- Недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении их функций.
- Отсутствие кураторов реализации целевой модели наставничества в некоторых ОО.
- Низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту.
- Низкая степень взаимодействия элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.

Адресные рекомендации по результатам анализа показателей:

По результатам анализа показателей 4.1-4.6 можно сформулировать адресные рекомендации для:

Муниципального координатора внедрения целевой модели наставничества (МАУ ИМЦ «Альтернатива»):

- Контролировать реализацию мероприятий по внедрению целевой модели наставничества.
- Содействовать привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций, предприятий и организаций муниципалитета.
- Расширять возможности профессионального роста педагогов за счет создания сетевого партнерского взаимодействия по различным направлениям наставничества, организации стажировок и т.д.
- Создать условия для выстраивания многоуровневой среды наставничества, включающей внутриорганизационный и внеорганизационный контуры.
- Организовать деятельность по повышению компетентности кураторов и наставников системы наставничества через реализацию Муниципальной программы повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, организацию деятельности «Школы наставников» и инновационного комплекса «Наставничество в образовании».
- Осуществить организационно-методическое и информационное сопровождение наставников образовательных организации в подготовке к участию в профессиональных конкурсах муниципального и регионального уровня («НАСТАВНИК+НАСТАВЛЯЕМЫЙ = КОМАНДА»),

- Республиканский конкурс «Лучшие практики и программы наставничества»).
- Разместить на официальном сайте МАУ ИМЦ «Альтернатива» сборник статей участников инновационного комплекса «О ходе реализации Целевой модели наставничества на территории муниципального образования «Город Ижевск» в разделе «Целевая модель наставничества».
 - Сформировать методический кейс в помощь кураторам реализации целевой модели наставничества в ОО г. Ижевска. Методический кейс разместить на официальном сайте МАУ ИМЦ «Альтернатива» и направить на электронные адреса кураторов реализации целевой модели наставничества.

Руководителей ОО:

- Создавать в образовательной организации среду для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, транслировать практики наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах.
- Разработать систему мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования педагогических и руководящих работников, реализующих систему наставничества.
- Разработать/привести в соответствие нормативно-правовую базу реализации целевой модели наставничества.
- Привлекать, обучать и контролировать деятельность наставников.
- Создавать условия для инфраструктурного и материально-технического обеспечения реализации программ наставничества.
- Осуществлять персонифицированный учёт педагогов, участвующих в программах наставничества.
- Создавать условия для участия педагогов и представителей административного корпуса в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников.
- Создать условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества (в формате непрерывного образования).

Кураторов реализации целевой модели наставничества в ОО:

- Способствовать развитию тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности.
- Вовлекать наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы.
- Организовывать разработку персонализированных программ наставничества.
- Своевременно актуализировать информацию по базам наставников и наставляемых.
- Осуществлять мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формировать итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества.
- Осуществлять координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами.
- Создать условия для информационной открытости процесса реализации целевой модели наставничества педагогических работников.
- Инициировать публичные мероприятия по популяризации системы наставничества.
- Создавать условия для организации обучения наставников (привлекать

экспертов для проведения обучения).

- Развивать реверсивные формы наставничества.
- Контролировать реализацию программ наставничества педагогических работников.
- Руководствоваться методическим кейсом при организации работ.

Таблица 12. Значение показателей мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании «Город Ижевск»

№	Направление	Показатель	2021 год	2022 год	Динамика
1	Выявление кадровых потребностей в общеобразовательных организациях муниципалитета (далее-ОО)	Обеспеченность ОО педагогическими кадрами (муниципальный коэффициент кадровой обеспеченности)	0,51	0,58	Отрицательная
		Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, от общего числа педагогических работников, %	95%	98%	Положительная
		Доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов, от общего числа педагогических работников, %	замер показателя не производился	21%	–
		Доля молодых педагогов, от общего числа педагогических работников, %	12,6%	11%	Отрицательная
		Годовой отток/прирост молодых педагогов (количество человек)	29	22	Положительная
		Доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего числа педагогических работников, %	20%	29%	Положительная
2	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Доля педагогических работников, освоивших программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки (за текущий учебный год), %	замер показателя не производился	79%	–
3	Поддержка молодых педагогов	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках направления «Академия молодого педагога», от общего числа молодых педагогов, %	37%	37%	Отрицательная

№	Направление	Показатель	2021 год	2022 год	Динамика
		Доля молодых педагогов, принявших участие в мероприятиях муниципальной конкурсной системы (согласно утвержденному перечню мероприятий), от общего числа молодых педагогов, %	6%	4%	Отрицательная
4	Реализация программ наставничества	Наличие плана мероприятий (дорожной карты) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников	замер показателя не производился	Наличие	Положительная
		Наличие созданных муниципальным координатором внедрения Муниципальной целевой модели наставничества Педагогических работников городских Методических объединений	замер показателя не производился	Наличие	Положительная
		Доля ОО, получивших положительное заключение Экспертного совета Управления образования Администрации г.Ижевска по рассмотрению утвержденного пакета документов по внедрению целевой модели наставничества от общего количества ОО, %	замер показателя не производился	89%	–
		Доля ОО, имеющих актуальные базы наставников и наставляемых педагогических работников от общего количества ОО	замер показателя не производился	54%	–
		Доля молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, от общего числа молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет), %	замер показателя не производился	34,2%	–
		Доля ОО, реализующих систему наставничества педагогических работников от общего числа ОО муниципалитета, %	замер показателя не производился	89%	–

