

Заслушан
на заседании рабочей группы УОИ
по оценке качества образования
17 декабря 2021 г.



Утверждаю:
Директор MKU SCSPO

В.Г. Церекидзе

**Аналитический отчет по результатам мониторинга
кадровых потребностей в муниципальных
общеобразовательных организациях г.Сочи**

В соответствии с письмом MKU SCSPO от 04.09.2021 №02-04/649 «О проведении мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников» с целью выявления кадровых потребностей и развития кадрового потенциала в общеобразовательных организациях с 6 по 15 сентября 2022 года был проведен мониторинг кадровых потребностей в общеобразовательных организациях г.Сочи.

Репрезентативность выборки подтверждается тем мониторинге приняли участие 67 муниципальных общеобразовательных организаций, что составляет 100% общеобразовательных организаций города Сочи, за исключением МОБУ вечерней (сменной) общеобразовательной школы №1, НОУ гимназии «Школа бизнеса» и ГКОУ Школа-интернат №2 г.Сочи.

Объект мониторинга: кадровое обеспечение общеобразовательных организаций г.Сочи.

Цель мониторинга: выявление проблемных зон в решении вопросов кадрового обеспечения для совершенствования кадровой политики в муниципалитете.

Анализ результатов мониторинга представлен по различным показателям, в соответствии с задачами:

- обеспечение кадрами общеобразовательных организаций;
- состояние кадрового состава в разрезе стажа педагогической деятельности, возрастного состава (наличия молодых педагогов и педагогов пенсионного возраста) и пр.

В качестве показателей мониторинга были определены:

- количество/доля вакансий по учебным предметам;
- доля образовательных организаций, полностью обеспеченных педагогическими кадрами;
- доля педагогов со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет;
- доля педагогических работников пенсионного возраста;
- доля педагогов-совместителей;

- доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов в неделю;
- доля молодых педагогов в муниципальной системе образования в разрезе ОО;
- доля молодых педагогов, имеющих наставников;
- доля молодых педагогов, которые имеют доплаты и надбавки к заработной плате.

Отдельную группу характеристик составили 3 показателя, касающиеся наличия у педагогов образования, соответствующего профилю преподаваемого предмета, а также обучения педагогов по программам переподготовки по профилю преподаваемого предмета или по образовательным программам педагогической направленности:

- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета (профилю деятельности);
- доля педагогических работников, прошедших переподготовку по профилю преподаваемого учебного предмета;
- доля педагогических работников, которые освоили программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

Сбор и обработка информации в рамках Мониторинга осуществлялась с использованием **следующих информационных систем:**

- данные Системы пообъектного учета (форма ОО – 1);
- защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- Google-формы для массовых опросов;
- средства Интернет-связи (официальная электронная почта, группы в WhatsApp, чаты и др.);
- официальные сайты управления по образованию и науки администрации г.Сочи, Сочинского центра развития образования.

Кроме того, для уточнения ряда показателей проводилось собеседование с руководителями.

Для обработки анкет использовались следующие **методы обработки информации:**

- нематематические: группировка, классификация, обобщение, трансформация отображения аналитических данных, сопоставление;
- математические методы обработки информации: шкалирование, ранжирование.

Методика расчета доли педагогических работников от общей численности педагогических работников в общеобразовательной организации осуществляется по формуле $M/K*100\%$, где М-количество педагогических работников по данному критерию, К-общая численность педагогических работников в образовательных организациях города.

Методика расчета доли молодых специалистов от общей численности молодых специалистов в общеобразовательной организации осуществляется по формуле $M/K*100\%$, где М-количество молодых специалистов по данному критерию, К-общая численность молодых специалистов в образовательных организациях города.

Согласно данным статистики Системы пообъектного учета (форма ОО – 1) на 20.09.2021г. в общеобразовательных организациях города Сочи работают 3193 педагогических и 376 руководящих работников. Из 3191 педагогических работников учителя составляют 2797 чел. Из 376 руководящих работников: 65 - это директора, 306 – заместители директоров.

*Распределение количества педагогов по предметам
на сентябрь 2020г. и на сентябрь 2021г.:*

Предметы	Кол-во педагогов на 20.09.2020г.	Кол-во педагогов на 20.09.2021г.
Начальные классы	881	893
Русский язык и литература	319	317
Родной язык и литература (не русский)	1	1
Математика	230	230
Иностранный язык	391	388
Физика	73	72
География	75	70
Информатика и ИКТ	66	66
ФЗК	218	217
История, обществознание, экономика	176	178
Химия	51	49
Биология	66	67
ОБЖ	39	36
Технология	98	94
Музыка	50	55
ИЗО	41	40

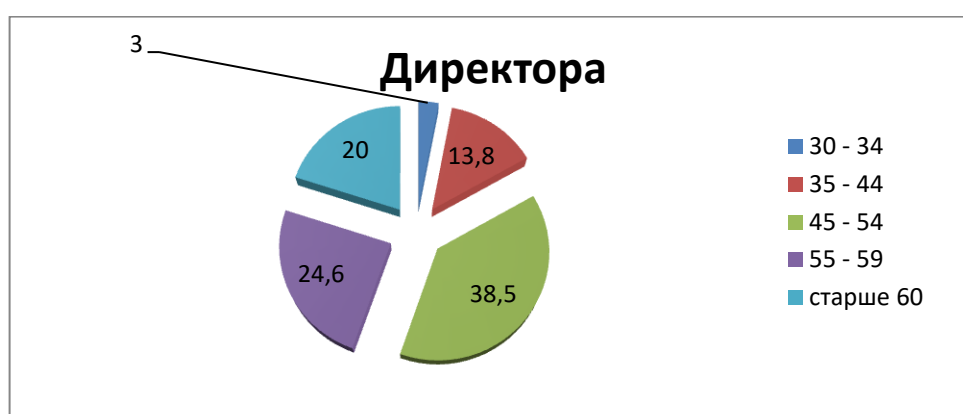
Другие предметы	33	24
учителя	2811	2797
Другое (педагог-дефектолог, психолог, логопед, организатор, социальный педагог, тьютор, педагог доп. образования и др.)	373	396
Всего	3184	3193

По результатам анализа статистических данных мы наблюдаем, что с 2020 года уменьшилось количество учителей географии (на 5 педагогов), учителей технологии (4), иностранного языка (3), химии (2) и др.

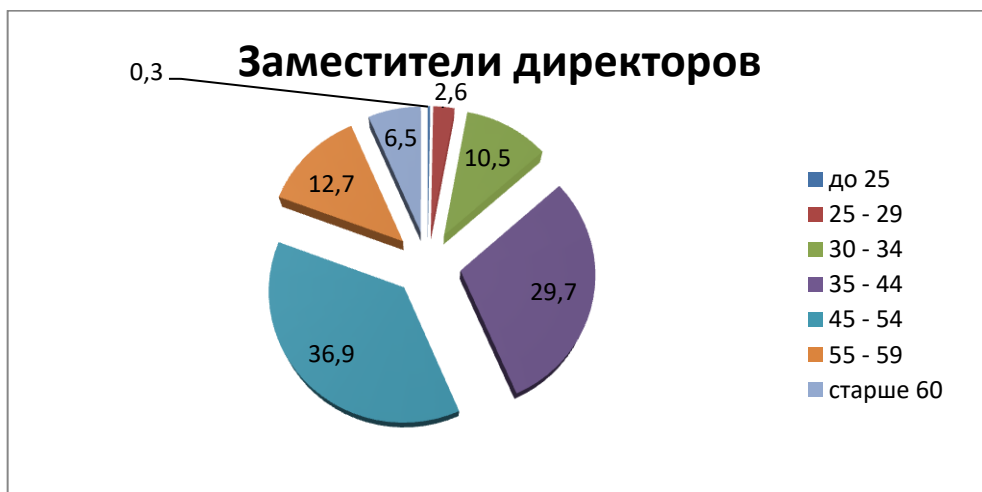
Ежегодно увеличивается количество детей, зачисляемых в школы и детские сады (рост рождаемости, миграционный процесс), что влечет за собой увеличение количества классов и групп. За последние пять лет количество обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций увеличилось на 15873 человека: с 61 127 человек (в 2017 году) до 77 000 человек (в 2022 году).

При этом количество учителей в муниципальной системе образование уменьшилось незначительно (по сравнению с сентябрем 2020 года уменьшилось на 14 человек). Однако на фоне такого существенного притока детей и увеличения количества классов-комплектов уменьшение количества учителей приводит к серьезной проблеме дефицита кадров.

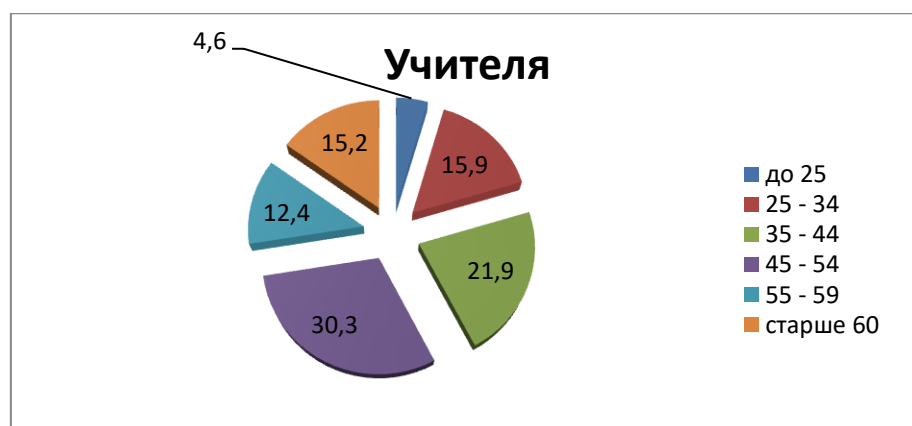
Анализ кадрового состава по возрасту по данным Системы пообъектного учета (форма ОО – 1)



Согласно данным статистики на 20.09.2021 г. из 67 директоров в муниципалитете 44,6% руководителей ОО пенсионного возраста (в возрасте 55-59 и старше 60 лет). 3% директоров (2 чел.) – в возрасте до 34 лет. 13,8 % директоров в возрасте 35 – 45 лет, возрастная группа 45 – 54 лет составляет 38,5%.



Среди заместителей директоров преобладает возрастная группа 45 – 54 года (36,9%) и 35 – 44 года (29,7%). Есть 1 заместитель директора в возрасте до 25 лет, что составляет 0,3% и 8 заместителей в возрасте до 29 лет (2,6%).



Среди учителей преобладает возрастная группа 45 – 54 лет – 30,3%, количество учителей пенсионного возраста составляет – 27,6% (в возрасте 55-59 и старше 60 лет). Учителей в возрасте до 25 лет – 4,6%, в возрасте от 25 до 34 лет - 15,9%. Т.о., учителей молодых по возрасту (до 35 лет) – 20,5%!

Распределение количества педагогических работников по возрасту:

	Возраст	Всего педагогов	до 25	25- 34	35 - 44	45 - 54	55 - 59	более 60
1.	Начальные классы	893	49	102	177	380	98	87
2.	Русский язык и литература	317	9	37	58	86	45	82
3.	Родной язык и литература	1	0	0	0	1	0	0

	(не русский)							
4.	История и обществознание	178	4	41	46	46	18	23
5.	Информатика	66	2	11	17	19	10	7
6.	Физика	72	2	12	8	14	16	20
7.	Математика	230	10	33	40	73	42	42
8.	Химия	49	2	5	7	17	7	11
9.	География	70	1	7	12	33	12	15
10.	Биология	67	0	6	19	17	10	15
11.	Иностранный язык	388	29	103	124	64	30	38
12.	ФЗК	217	15	58	56	40	23	25
13.	Технология	94	0	12	21	22	15	24
14.	Музыка	55	1	10	9	15	8	12
15.	ИЗО	40	2	4	13	14	4	4
16.	ОБЖ	36	2	3	4	10	7	10
17.	Другие предметы	24	0	3	4	6	2	9
	учителя	2797	128	447	615	857	347	424
18.	Другое (педагог-дефектолог, психолог, логопед, организатор, социальный педагог, тьютор)	369	26	88	139	76	23	23
		3193	154	535	754	933	370	447

*Доля педагогов до 35 лет и педагогов пенсионного возраста
(в разрезе учебных предметов):*

	Предмет	Возраст	Всего педагогов, чел.	до 35, %	более 60, %
1.	Начальные классы		893	16,9	20,7
2.	Русский язык и литература		317	14,5	40,0
3.	Родной язык и литература (не русский)		1		
4.	История и обществознание		178	25,3	23,0
5.	Информатика		66	19,7	25,8
6.	Физика		72	19,4	50,0
7.	Математика		230	18,7	36,5
8.	Химия		49	14,3	36,7

9.	География	70	11,4	38,6
10.	Биология	67	9,0	37,3
11.	Иностранный язык	388	34,0	17,5
12.	ФЗК	217	33,6	7,8
13.	Технология	94	12,8	30,9
14.	Музыка	55	20,0	39,4
15.	ИЗО	40	15,0	20,0
16.	ОБЖ	36	13,9	47,2
17.	Другие предметы	24	12,5	45,8
18.	Другое (педагог-дефектолог, психолог, логопед, организатор, социальный педагог, тьютор)	369	30,9	12,5

Самую большую долю учителей пенсионного возраста (55-59 лет и более 60 лет) составляют учителя физики (50%), ОБЖ (47,2%), русского языка и литературы (40%), географии (38,6%), биологии (37,3%), химии (36,7%), математики (36,5%), музыки (36,4%).

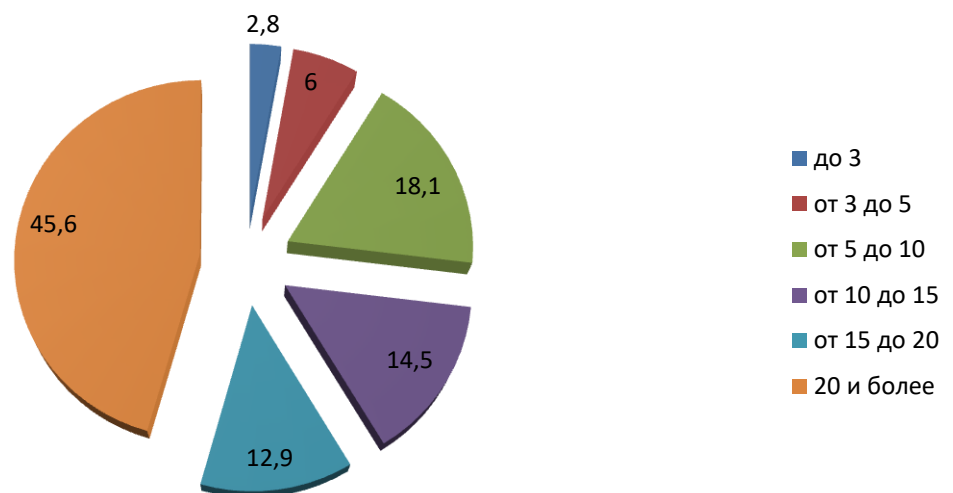
Больше всего молодых по возрасту учителей (до 35 лет) по ФЗК (33,6%), иностранному языку (34%), истории (25,3%).

Анализ кадрового состава по стажу работы по данным Системы пообъектного учета (форма ОО – 1)



Из 67 директоров в муниципалитете основную массу составляют руководители со стажем работы более 20 лет – 76,9%. Директора со стажем работы от 5 до 10 лет составляют 6,2% (4 чел.)

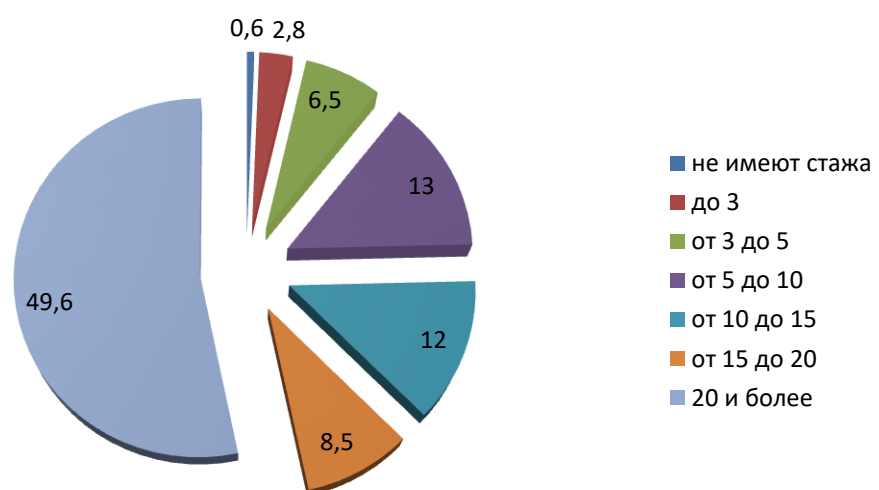
Заместители директоров



Из 306 заместителей директоров 58 чел. – это заместители по АХЧ.

Из оставшихся 248 заместителей имеют стаж работы более 20 лет – 45,6%. Заместители директоров со стажем работы до 3 лет составляют 2,8%, от 3 до 5 лет – 6%. Примерно одинаковое количество заместителей со стажем работы от 5 до 10 лет (18,1%), от 10 до 15 лет (14,5%), от 15 до 20 лет (12,9%).

Учителя



Из 2797 учителя основную массу составляют учителя со стажем работы более 20 лет. Учителя без стажа работы составляют 0,6%. Молодые педагоги со стажем работы до 3-х лет составляют 2,8%, от 3-х до 5-ти лет – 6,5%, от 5 до 10 лет – 13%, от 10 до 15 лет – 12%, от 15 до 20 лет – 8,5%.

Распределение количества и доли педагогических работников по стажу работы (без опыта работы, до 3-х лет и свыше 20 лет) в разрезе учебных предметов:

	Возраст Предмет	Всего педагогов	Без стажа, чел.	Без стажа, %	До 3-х лет, чел.	До 3-х лет, %	Свыше 20 лет, чел.	Свыше 20 лет, %
1.	Начальные классы	893	4	0,4	67	7,5	521	58,3
2.	Русский язык и литература	317	2	0,6	21	6,6	195	61,5
3.	Родной язык и литература (не русский)	1			0	0	1	100
4.	История и обществознани е	178	2	1,1	22	12,4	67	37,6
5.	Информатика	66			6	9,1	25	37,9
6.	Физика	72			5	6,9	38	52,8
7.	Математика	230	2	0,9	18	7,8	137	59,6
8.	Химия	49			4	8,2	30	61,2
9.	География	70	1	1,4	3	4,3	40	57,1
10.	Биология	67			6	9	34	50,7
11.	Иностранный язык	388	3	0,8	58	14,9	110	28,4
12.	ФЗК	217	1	0,5	36	16,5	70	32,3
13.	Технология	94	1	1,1	11	11,7	47	50
14.	Музыка	55			7	12,7	27	49,1
15.	ИЗО	40			3	7,5	16	40
16.	ОБЖ	36			4	11,1	16	44,4
17.	Другие предметы	24			2	8,3	14	58,3
	учителя	2797	16	0,6	273	9,8	1388	49,6
18.	Другое (педагог- дефектолог, психолог, логопед,	396	16	4	123	31,1	61	15,4

организатор, социальный педагог, тьютор)								
		3193	32	1	396	12,4	1449	45,4

1 сентября 2021 года впервые приступили к работе 16 педагогов. Это 4 учителя начальных классов, 3 учителя английского языка, по 2 учителя русского языка и литературы, математики, истории и обществознания, по 1 учителю ФЗК, технологии и географии.

Доля молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет больше всего (более 10% от количества учителей по предмету): ФЗК, иностранный язык, история и обществознание, музыка, технология, ОБЖ.

Практически по всем предметам доля педагогов со стажем работы более 20 лет составляет более 40%, кроме предметов ФЗК, иностранный язык, информатика.

Анализ статистических данных позволяет констатировать, что основную долю руководящего и педагогического состава общеобразовательных организаций составляют работники в возрасте 35 – 55 лет, со стажем работы 20 и более лет.

Доля молодых учителей по стажу работы в муниципалитете составляет 10,3%.

Доля молодых учителей по возрасту составляет 20,5%.

Результаты анализа анкетных данных

В результате анализа анкетных данных было установлено следующее:

- доля педагогических работников, не имеющих базового образования, соответствующего профилю преподаваемого предмета, составляет 1,8% (59 педагогов);

- 1,6% на момент проведения мониторинга прошли переподготовку по профилю преподаваемого предмета (52 педагога), 0,2% на данный момент нуждаются в переподготовке по профилю преподаваемого предмета (7 педагогов). 4 учителя начальных классов нуждаются в переподготовке по профилю «Филология», двое из них уже приступили к обучению. 2 учителя нуждается в переподготовке по методике преподавания в начальной школе, 1 педагог – по профилю физическое образование;

- доля педагогических работников, которые освоили программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности - 2,4% (76 чел.);

- доля педагогов, которые имеют нагрузку более 36 часов в неделю 11,2% (358 чел.);

- доля вакансий руководящих работников в муниципалитете - 0,3%. Это 4 вакансии заместителей по воспитательной работе, 1 – по учебно-методической и 1 - по дошкольной ступени;

- доля вакансий педагогических работников в школах г.Сочи составляет 7,2%.

Распределение количества вакансий по предметам:

	Учебный предмет	Количество педагогов на 20.09.2021г.	Дефицит (количество вакансий)	Доля вакансий от общего количества учителей по предмету
1.	Начальные классы	893	63	7%
2.	Русский язык и литература	317	21	6,6%
3.	Родной язык и литература (не русский)	1	3	300%
4.	Математика	230	18	7,8%
5.	Иностранный язык	388	10	2,6%
6.	Физика	72	6	8,3%
7.	География	70	4	5,7%
8.	Информатика	66	6	9,1%
9.	ФЗК	217	6	2,8%
10.	История и обществознание	178	5	2,8%
11.	Химия	49	7	14,3%
12.	Биология	67	6	10%
13.	ОБЖ	36	4	19,4%
14.	Технология	94	4	11,1%
15.	Музыка	55	4	7,3%
16.	ИЗО	40	4	10%
17.	Прочие предметы	24		
	учителя	2797	171	4.8%
18.	Другое (педагог-дефектолог, психолог, логопед, организатор, социальный педагог, тьютор)	396	59	14%
		3193	230	7,2%

Самое большое количество вакансий учителей по предмету испытывает начальная школа – 63 вакансии, что составляет 6% от общей потребности в учителях начальных классов (в 2021/2022 учебном году было открыто 1053 класса начальной школы).

Также большой дефицит отмечен в категориях учителей русского языка и литературы (21 вакансия), математики (18 вакансий), иностранного языка (10 вакансий), химии (7 вакансий), биологии (6 вакансий), физики (6 вакансий).

Требуется 3 учителя адыгейского языка (родной язык и литература) (СОШ №90, 94).

Самая большая доля вакансий от общего количества учителей по предмету: ОБЖ – 19,4%, химия – 14,3%, технология – 11,1%, биология – 10%, информатика – 9,1%, физика – 8,3%, математика – 7,8%, русский язык и литература – 6,6%.

Анализ кадрового состава педагогов показал, что в школах есть скрытые вакансии: недельная нагрузка 11,2% учителей превышает 36 часов.

Также надо учитывать, что количество педагогов старше 60 лет (пенсионного возраста) составляет 15,2 % (398 чел.).

Кроме того, доля педагогических работников - внешних совместителей составляет 2,7% (86 чел.).

Доля образовательных организаций, полностью обеспеченных педагогическими кадрами составляет 56,9%.

Наибольшие кадровые потребности (более 5 чел) испытывают СОШ №№11, 27, 53, 65, 82, 100, гимназии №№6, 15, лицей №59.

По состоянию на 20.09.2021г. в общеобразовательных организациях города Сочи работают 193 молодых педагога (стаж – до 3 лет, возраст – до 35 лет). Таким образом, доля молодых специалистов составляет 6,5% от общего количества педагогов в муниципальной системе образования.

Доля молодых специалистов, которые имеют наставников в своей образовательной организации – 74,4%.

Имеют доплаты и надбавки к заработной плате – 77,5% молодых специалистов.

Выводы и рекомендации по результатам анализа

На основании данных, полученных по результатам анализа проведенного мониторинга, в качестве в вопросах кадрового обеспечения муниципальной системы образования следует выделить следующие:

1. Существует объективная тенденция к существенному увеличению численности школьников (в среднем – 3000 человек в год) и снижению численности педагогических работников, что создает устойчивую ситуацию дефицита педагогических кадров. В городе продолжается строительство новых школ и дошкольных образовательных учреждений, что влечет за собой создание дополнительных рабочих мест. Переезд на работу в город Сочи привлекателен для многих квалифицированных специалистов, но отсутствие собственного жилья, удорожание наемного жилья становятся причиной отказа переехать в город Сочи с целью трудоустройства. Кроме того, наблюдается тенденция оттока педагогических кадров из образовательных организаций города Сочи, работники уезжают в другие регионы, где есть более привлекательные условия для жизни и трудоустройства.
2. Доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет составляет 1/5 от общего количества педагогов города. И это достаточно хороший показатель. Однако на фоне 27,6 % педагогов предпенсионного и пенсионного возраста необходимо предусматривать возможные ситуации резкого увеличения количества вакансий, связанных с уходом возрастных педагогов на заслуженный отдых.
3. Количество молодых педагогов, которые имеют наставников – 74,4 %. То есть, ¼ часть всех молодых специалистов оказывается без должного профессионального сопровождения в период адаптации, что очень часто приводит начинающих педагогов к решению о смене профессии.
4. Выявленное количество вакансий по предметам позволяет спрогнозировать следующие вызовы:
 - перегрузка учителей русского языка, математики и начальных классов, которые в случае необходимости замещения вакансий вынуждены будут работать на 2 ставки, и это при том, что уже сейчас 1/10 часть педагогов имеют нагрузку свыше 36 часов в неделю;
 - увеличение внешних совместителей по предметам: ОБЖ, химия, физика, технология, биология, информатика, а в особо критичных случаях – полное отсутствие педагога;
 - снижение качества образования, обусловленное либо отсутствием педагога, либо его неспособностью к качественной трудовой деятельности в силу перегруженности.
5. Усиливается тенденция привлечения к педагогической деятельности специалистов из других сфер, что требует дополнительных усилий со стороны руководителей образовательных организаций по созданию условий для адаптации начинающих специалистов. С другой стороны,

всё большее количество педагогов начинают преподавать предметы, смежные с их базовым образованием. В таких ситуациях возрастает необходимость создания для педагогов условий *для обучения по программам переподготовки педагогической направленности и по профилю преподаваемого предмета.*

6. Более половины директоров общеобразовательных организаций старше 55 лет. Это еще один риск, который необходимо учитывать в стратегическом планировании развития отрасли. Поскольку грамотный и результативный лидер – залог эффективного функционирования и развития организации.

Для решения выявленных проблем, в целях сокращения количества вакантных мест и снижения дефицита педагогических кадров в муниципальных образовательных организациях города Сочи совершенствовать систему мер по сохранению и развитию кадрового потенциала системы образования города Сочи, с учетом муниципальной специфики. Главную роль в повышении качества образования играет педагогический корпус. При этом развитие кадрового потенциала муниципальной системы образования невозможно без совершенствования управленческих механизмов, а также повышения престижности и привлекательности профессии педагога. Устранение кадрового дефицита возможно только за счет комплексной работы на муниципальном уровне и уровне образовательных организаций.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сформулировать рекомендации в виде первоочередных задач.

Управлению по образованию и науке совместно с Сочинским центром развития образования:

1. Своевременно обновлять дорожную карту мероприятий, направленных на развитие кадрового потенциала муниципальной системы образования города Сочи с учетом выявляемых тенденций.
2. Сформировать прогноз перспективной потребности системы муниципального образования в педагогических и руководящих кадрах.
3. Проводить ежегодный мониторинг кадровых потребностей образовательных организаций города (в сентябре – с целью выявления укомплектованности штата, в июле – с целью выявления сохранности педагогических кадров и динамики эффективности принимаемых мер).
4. Повышать престиж педагогической профессии, в том числе через включение в конкурсное движение. Во все положения о проведении

городских (муниципальных этапов краевых) конкурсов включить номинацию «Молодой педагог».

5. Расширять сеть образовательных организаций, в которых реализуется проект по реализации целевой модели наставничества в форме учитель – учитель.
6. Разработать комплекс мер по оказанию социальной помощи для отдельных категорий работников, привлекаемых к работе из других регионов Российской Федерации и не имеющих в городе Сочи собственного жилья.
7. Продолжить взаимодействие с Сочинским государственным университетом по организации практики студентов в образовательных организациях города.
8. Регулярно информировать руководителей и педагогов образовательных организаций о возможностях системы дополнительного профессионального образования в части реализации программ профессиональной переподготовки предметной и педагогической направленности.
9. Обеспечивать системное организационно-методическое сопровождение молодых специалистов образовательных организаций на муниципальном уровне.

Руководителям образовательных организаций:

1. Составить прогноз перспективной потребности образовательной организации в педагогических и руководящих кадрах, на основании которого разработать дорожную карту по устранению кадрового дефицита.
2. Вести учет текучести кадров: выявлять причины увольнения каждого работника и вести статистический учет причин и количества увольнений в месяц. Для профилактики текучести кадров необходим анализ показателей текучести по причинам увольнения и по периоду работы в образовательной организации.
3. Рекомендуется внедрение системы мотивации. Мотивация обуславливается профессиональными образовательными потребностями, желанием усовершенствовать педагогическую деятельность. При этом следует использовать как материальное стимулирование, так и моральное.
4. Осуществлять адресную подготовку старшеклассников к поступлению на педагогические специальности: открытие классов социально-

гуманитарной, социально-педагогической и психолого-педагогической направленности.

5. Организовывать встречи со студентами педагогического отделения СГУ, посещать СГУ в дни открытых дверей.
6. Организовывать студенческие практики на базе образовательной организации.
7. Создавать условия для профессионального становления и успешной адаптации молодых специалистов.
8. Оказывать меры социальной поддержки молодых педагогов.
9. Разработать и внедрить систему мотивации педагогических работников, в том числе стимулирующие выплаты, эффективный контракт и др.
10. Привлекать специалистов из других территорий, в том числе в рамках программы «Земский учитель».
11. Создавать условия для педагогов образовательных организаций, нуждающихся в обучении по программам профессиональной переподготовки педагогической направленности и по профилю преподаваемого предмета.

Заместитель директора МКУ СЦРО



И.В. Цуренко