

ГБОУ ВО СГПИ
КИП «Технологии исследования спроса на образовательные услуги на
региональном рынке труда педагогических работников»

**Мониторинг
спроса на образовательные услуги на региональном рынке труда
педагогических работников**

Программа «Педагог на региональном рынке труда»

Цель: определить факторы, стимулирующие и сдерживающие
деятельность педагога по производству образовательной услуги.

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

**по результатам анкетирования педагогов¹ на тему «Трудовая
активность учителя на рынке труда: факторы и условия».**

Введение. Трудовая активность—это реализация интеллектуального и физического потенциала рабочей силы в процессе трудовой деятельности. Количественная определенность трудовой активности выражается в достигнутом уровне производительности труда или объеме выполненной работы в единицу времени, качественная сторона отражает овладение передовыми методами и приемами труда; творчество, мотивацию работника и другие; связана с расходом рабочей силы².Обобщающим фактором трудовой активности выступают социально-экономические условия жизни, психологические установки и стимулы трудовой деятельности.

Исследование сфокусировано на отдельных сторонах трудовой активности педагога, выделенных в ходе предварительной экспертной работы: количественные характеристики выполняемой работы, связанные с объемами нагрузки, условиями, факторами и проблемами трудовой деятельности педагога.

1. Количественные характеристики трудовой активности.

¹ Всего 28 вопросов .Опрошено 179, в том числе 81 - участники научно-практической конференции «Учитель и время» - педагоги образовательных учреждений г. Ставрополя и Ставропольского края. Дата - 27.03.2019; 97 – слушатели дополнительного образования (апрель-май 2019). (Приложение 1.)Линейные распределения данных по Анкете педагога (Приложение 2)

²Способность к труду, совокупность физических и интеллектуальных способностей, которыми располагает человек, и которые используются им для производства жизненных благ

Количественные характеристики трудовой активности педагогов на рынке труда связаны с объемами выполняемой работы, и указывают на то, что трудовая активность педагога демонстрирует тенденции превышения нормативного расхода рабочей силы, выходит за рамки формальной занятости.

По данным опроса, учебная нагрузка от 18 до 24 часов в неделю составляет у **19,7%** респондентов.

- **25-30 час.** составляет нагрузка у **24,8%** опрошенных (у ставропольских учителей, участвующих в опросе этот показатель составляет 28,4%);
- **18,6%** имеют нагрузку **31-35** и более часов в неделю (у представителей грачевской группы этот показатель составил 40%) . (вопр.2)

Кроме официальной учебной нагрузки, **36,6%** используют постоянные подработки по совместительству;

29,9% - ведут личное подсобное хозяйство;

17,8 % занимаются репетиторством; **11%** выполняют временные работы и т.д.(вопр.16)

Практика превышения нагрузки, по оценкам опрошенных, характерна для коллективов, в которых они работают (вопр.3,4).

Наибольшая доля учителей с нагрузкой, превышающей 1,5 ставки, составляет от 25% до 50% примерно четверть коллектива, на что указали 22,2% респондента.

По оценкам 10% участников опроса, большинство членов педагогического коллектива занимается репетиторством (в ставропольской группе 21%); то, что репетиторством занимаются некоторые их коллеги, подчеркнули 31,5%.(вопр.17)

2.Факторы и проблемы трудовой активности

Главными причинами превышения нормативов в ходе трудовой деятельности, по результатам опроса, являются: состояние материального положения и уровень заработной платы педагогов; состояние кадровой обеспеченности образовательных организаций.

Состояние материального положения. **63,%** опрошенных выразили неудовлетворенность своим материальным положением, в том числе отметили степень удовлетворенности как: «скорее нет, чем да» - 42 %; совсем «не удовлетворен» - 21% (вопр.14).

48,2% опрошенных оценили как «плохо» и «очень плохо» свой основной источник дохода – заработную плату, и только **21%** - как «хорошо» и «отлично» (вопр.13). (Отмечались факты, когда размер ставки ниже минимальной оплаты труда).

Лишь **15%** респондентов отметили улучшение за последние 2-3 года своего материального положения в связи с профессиональной деятельностью; у **23%** - **материальное положение ухудшилось**; у **37,2%** изменений не произошло. Например, на вопрос: «За последние 2-3 года произошли ли изменения в Вашем материальном положении в связи с профессиональной деятельностью?», **43,2%** опрошенных педагогов, участников научно-практической конференции «Учитель и время», ответили, что не изменилось; **28,4%** - «стало хуже» и только **19,8%** - «стало лучше». (вопр. 15)

Неудовлетворенность материальным положением, уровнем заработной платы является не только фактором ненормативной трудовой нагрузки и «вынужденной трудовой активности», но и влияет на осознание невысокого социального статуса и социально-экономического положения:

От 48% до 73% респондентов отнесли себя к низкообеспеченному слою («денег хватает в основном на питание, жилье, товары первой необходимости»). В среднем этот показатель составил **46%**.

38% - к среднеобеспеченному слою («денег хватает на питание, жилье, одежду, образование, отдых, товары длительного пользования»), всего **0,2%** - к высокообеспеченному; **15,8%** респондентов затруднились ответить на вопрос «К какому социальному слою населения Вы себя относите?». (вопр.19).

Материальный фактор ненормативной трудовой нагрузки и «вынужденной трудовой активности», осознание невысокого социального статуса и социально-экономического положения ограничивает профессиональные возможности личности педагога.

Состояние кадровой обеспеченности образовательных организаций. В качестве актуальных проблем участники опроса назвали старение кадров – **36,4%**, «нехватку» кадров – **24,7%**, **17%** - текучесть кадров.

От **18%** до **63%** опрошенных, представляющих пять территорий, подтвердили то, что в их коллективах есть вакансии. Не хватает учителей математики (16), русского языка (15), химии (14), иностранного языка (13), начальных классов (11), физкультуры (7), педагогов по инклюзивному образованию (6) и

др.24,7% выделили нехватку специалистов по предметам, которые выходят на итоговую аттестацию.

Нехватка кадров создает необходимость дополнительной нагрузки членам педагогического коллектива. (вопр.5,12). Подчеркивается - «Молодые специалисты слабо представляют, чем они должны заниматься в образовательном учреждении. Их не устраивает уровень з/п ,они уходят с работы».

3. Организационные условия трудовой активности

Организация трудовой активности, по данным опроса, имеет позитивные и негативные тенденции, связываются с сопровождением образовательной деятельности и профессионального развития и педагогов.

Среди показателей, указывающий на *позитивные тенденции*, это обустройство рабочего места педагога и социальный пакет:**57% и 56%** соответственно оценили эти позиции - «хорошо» и «отлично» (22% и 16% - как «плохо» и «очень плохо»).

Среди показателей, указывающих на *негативные тенденции*, это - занятость бюрократической работой. Занятость бюрократической работой, требующей дополнительного времени для ее выполнения, «плохо» и «очень плохо» оценили 20% респондентов (вопр. 13).

Среди высказанных замечаний и предложений по решению проблем загруженности следующие: «Меньше бумажной работы, больше работы с детьми». «ОГЭ и ЕГЭ является трудоёмким процессом для педагогов», «Обеспечить учителям свободу от написания огромного количества отчетов», «Сократить бумажную работу и повысить з/п учителям».

Оценка практики аттестации. Несмотря на положительные («хорошо» и «отлично») оценки практики аттестации кадров большей частью респондентов – 62%, 28% - дали оценку «удовлетворительно», а - 10% - «плохо» и «очень плохо», что говорит о резервах развития этой стороны поддержки педагогов.

Дополнительное образование. За последние 3-5 лет 58,3% опрошенных проходили курсы повышения квалификации кадров, 47,4% - курсы переподготовки. На вопрос «Соответствует ли дополнительное образование Вашей предметно-профессиональной области?», - **78,8%** - «да» (вопр.10). Но

при этом 22 % опрошенных ответили «нет» или «не совсем»; среди проблем подготовки кадров от 6% до 23,5% представителей разных территорий назвали: «уровень профессиональной подготовки педагогов в соответствии с ФГОС. Среди наиболее актуальных компетенций были названы следующие (%):

ИКТ-компетенции – 51,5
в области инклюзивного образования – 42,9
предметной области – 42,2
в сфере правовой грамотности – 30,8
в сфере цифрового образования – 33,2
в области работы с родителями – 25
в сфере работы с одаренными детьми – 24,6
в области финансовой грамотности – 13,7

Участники опроса подтвердили то, что в образовательных организациях, где они работают, проводится мониторинг удовлетворенности работой образовательной организации с разным охватом участников образовательных отношений (вопр.8).

Во-первых, среди родителей 65,4%; во-вторых, среди обучающихся – 54,3%; в третьих, среди педагогов – 50,6%. Как видим, ни одна из категорий не охвачена мониторингом полноценно, ясно, что значительная часть остается вне поля зрения образовательного менеджмента, особенно педагогов.

4. Качественные аспекты трудовой активности педагогов.

Важным фактором трудовой активности, отражающим ее качественную сторону, является отношение педагогов к образовательной деятельности, самооценку профессии.

При всей очевидности того, что объем учебной нагрузки, превышающий норму, стимулирует напряжение физических и интеллектуальных сил, лишь около 9,4% опрошенных педагогов дали негативную («плохо» и «очень плохо») оценку занятости аудиторной работой. 52,5% оценили занятость аудиторной работой как «хорошо» и «отлично», 72% - также отношения в коллективе

(вопр.18). 78,5% не планируют менять место работы и уходить из профессии; большинство продолжает свое профессиональное совершенствование. Из тех, кто планирует, - 13,8% - по профилю образования; 7,5 – по профилю другой сферы (вопр.9)

Характеристикой трудовой активности рассматривается участие педагогов в инновационной работе, где главным фактором, по данным опроса³ выступают профессиональные мотивы (желание учить и воспитывать); мотивы личной самореализации – 4,7 баллов из 5,0.

Результаты опроса, отражающие профессиональные установки педагогов, говорят о реальных тенденциях позитивного отношения к трудовому процессу, в который они вовлечены. При этом около 40% педагогов выделили проблему стимулирования труда, включая и его качества; назвали факторы, влияющие на этот процесс. А именно: «Финансовая заинтересованность педагогов», «Создавать гранты для педагогов». «Использование опыта создания педагогических классов (г. Москва)». «Привлечение молодых специалистов», «Создание групп педагогической поддержки». «Организация переподготовки для педагогов дошкольных учреждений по актуальным направлениям».

Были высказаны предложения по социально-экономическим и организационным вопросам. В том числе о повышении статуса учителя, об увеличении заработной платы, оказании помощи молодым специалистам в адаптации; распределении молодых специалистов после ВУЗа; об обеспечении учителя АРМ – «автоматизированное рабочее место» и другие.

Выводы и рекомендации. Реализация интеллектуального и физического потенциала педагогов представляет собой многофакторный управляемый процесс, который влияет на результаты образовательной деятельности и качество воспроизводства «человеческого капитала».

По данным опроса, трудовая активность педагогов, отражает:

- расход рабочей силы, превышающий границы формальной занятости, что стимулирует напряжение физических и интеллектуальных сил,
- связь проблем трудовой деятельности с материальными и организационными сторонами занятости педагога на образовательном рынке;

³ Опрос проведен 18.04.2019 в рамках «Круглого стола» «Инновационная деятельность педагога на рынке труда и образовательных услуг» .

- включенность учителей в профессиональные риски. В том числе: кадровую текучесть, неукомплектованность образовательных организаций специалистами-предметниками.

- тенденции позитивного отношения учителей к своей работе на фоне осознания реальной заниженности социально-экономического статуса учительской профессии.

Исходя из этого, актуализируется необходимость интегрировать в управленческие действия исследовательские технологии, направленные на анализ:

- количественной определенности *трудовой активности педагогов*, которая выражается в объеме выполняемой работы (учебная/внеучебная деятельность);

- социально-экономических условий и психологических установок;

- отношения педагога к передовым методам и приемам организации образовательного процесса;

- состояния творчества, инновационной деятельности педагога;

- мотивации и стимулирования трудовой деятельности и др.

Методика анализа предполагает разработку и использование аналитических программ мониторинга «Педагог на рынке труда» в соответствии с задачами развития трудовой активности педагога и с учетом специфики образовательного комплекса. Очевидно, что условия трудовой активности педагогов требуют внедрения «механизмов обратной связи» образовательных организаций, специального изучения форм поддержки трудовой активности.

