

Информационно-аналитическая справка по итогам мониторинга адаптации молодых специалистов в региональной системе образования

В феврале 2022 года в соответствии с поручением департамента образования министерства образования Тульской области ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО» был проведен мониторинг адаптации молодых специалистов в региональной системе образования.

Задачи мониторинга:

- получить общие сведения о молодых специалистах (численность, стаж, образование);
- выявить полноту социальной и методической поддержки молодых специалистов;
- проанализировать проблемы и результаты адаптации молодых специалистов.

В мониторинге адаптации молодых специалистов приняли участие руководители 80 образовательных организаций города Тулы (далее – ОО):

- 9 дошкольных образовательных организаций (далее - ДОО);
- 63 общеобразовательных организаций (далее – ОО);
- 8 организаций дополнительного образования детей (далее - ОДО).

Из них: 78,7 % являются городскими (63 ОО) и 21,3 % – сельскими (17 ОО).

По данным мониторинга в 2021-2022 уч. году молодые специалисты трудятся в 72 образовательных организациях, что составляет 89% от общего количества образовательных организаций, принявших участие в мониторинге.

Не указали наличие молодых специалистов следующие образовательные организации:

- 5 ОО - МБОУ ЦО №№ 28, 41, 51, МБОУ «ВОШ г. Тулы», МБОУ «Плехановская НОШ»,
- 1 ДОО - МБДОУ № 24,
- 3 ОДО - МБУДО «ДДТ», МБУ ДО «ЦДЮТ и ПВ», МБУДО «ДЮЦ».

По результатам мониторинга на начало 2022 года общая численность молодых специалистов составляет 599 человек. Из них реализуют:

- образовательные программы в общеобразовательных центрах - 532 молодых педагога,
- образовательные программы в дошкольных образовательных организациях – 34 молодых педагога,
- образовательные программы в организациях дополнительного образования детей – 33 молодых педагога.

Наибольшее количество молодых специалистов трудятся в следующих ОО:

- МБОУ ЦО № 8 (37 человек);
- МБОУ ЦО № 26 (34 человека);
- МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего» (31 человек),
- МБОУ ЦО №34 (30 человек),
- МБОУ ЦО № 1- гуманитарно-математический лицей» (22 человека)
- МБОУ ЦО № 40 (20 человек);
- МБОУ ЦО № 19 (18 человек);
- МБОУ ЦО № 10 (18 человек),
- МБОУ ЦО № 32 (18 человек).

Стаж работы молодых специалистов

По результатам мониторинга в зависимости от стажа работы молодых специалистов, работающих в ОО города, можно распределить следующим образом (рис.1):

- стаж работы менее 1 года имеют 142 молодых специалиста, что составляет 23,7% от общего числа молодых специалистов;
- стаж работы от 1 года до 3 лет имеют 310 молодых специалистов, что составляет 51,8% от общего числа молодых специалистов;
- стаж работы от 3 до 5 лет имеют 147 молодых специалистов, что составляет 24,5% от общего числа молодых специалистов.

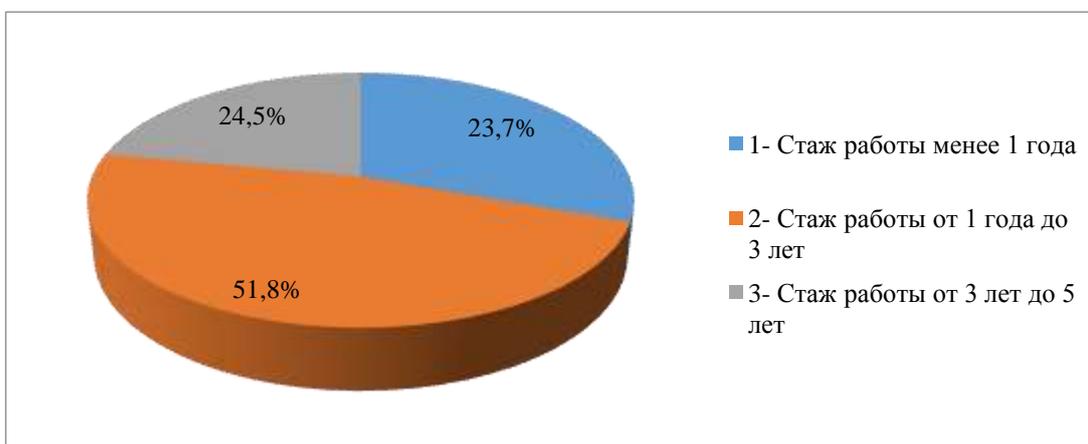


Рис. 1. Доля молодых специалистов в ОО г. Тулы в зависимости от стажа работы (в % от общей численности молодых специалистов)

Образование

По данным мониторинга высшее педагогическое образование имеют 414 молодых специалистов, что составляет 69,1,4 % от общего числа молодых специалистов.

Высшее непедагогическое образование имеют 17 молодых специалистов, что составляет 2,8 % от общего числа молодых специалистов.

Среднее педагогическое образование имеют 152 молодых специалиста, что составляет 25,3 % от общего числа молодых специалистов.

Среднее непедагогическое образование имеют 16 молодых специалистов, что составляет 2,7 % от общего числа молодых специалистов (**рис.2**):



Рис. 2. Доля молодых специалистов в ОО г. Тулы, имеющих высшее и среднее профессиональное образование (в % от общей численности молодых специалистов ОО)

Таким образом, в образовательных организациях, подведомственных управлению образования города Тулы, большинство молодых специалистов (51,8%) имеет стаж работы от 1 года до 3 лет и высшее профессиональное образование (69,1%).

Социальная поддержка молодых специалистов

Особое значение в адаптации молодых специалистов имеет система социальной поддержки.

100% руководителей ОО города Тулы указали наличие мер социальной поддержки, которые ОО оказывают молодым специалистам из бюджета своей организации. Руководителями ОО были названы следующие меры:

- возмещение расходов на оплату проезда к месту работы,
- ежемесячные доплаты молодым специалистам,
- повышающий коэффициент к заработной плате;
- стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера;

-дополнительные меры по материальному стимулированию молодых специалистов за добросовестное исполнение своих обязанностей;

- доплата за работу с детьми с ОВЗ,
- премирование за достижения в работе,
- материальная помощь в сложной жизненной или семейной ситуации,
- материальная поддержка в связи с важными событиями личной жизни (рождения ребенка, свадьба).

Также в 92% ОО успешно реализуется система морального стимулирования молодых педагогов:

- молодые специалисты награждаются грамотами (за успехи и достижения в профессиональной деятельности),
- молодые специалисты награждаются благодарностью в приказе с занесением в трудовую книжку,
- иные формы морального стимулирования.

Отсутствие данного вида поддержки молодых специалистов указали МБОУ ЦО №№ 18, 53, ЦРР № 5, ЦДТ (Ленинский). Руководители МБОУ ЦО № 2, 17, 39 не ответили на вопрос о моральном стимулировании молодых педагогов, что позволяет сделать вывод о недостаточной работе в данном вопросе.

Таким образом, в большинстве образовательных организаций города уделяется достаточное внимание мерам социальной поддержки молодых специалистов. Молодые педагоги получают надбавки к заработной плате, дополнительные меры социальной поддержки, большое внимание уделяется моральному стимулированию молодых специалистов.

Методическая поддержка молодых специалистов

По результатам мониторинга адаптации молодых специалистов практика наставничества в ОО, по-прежнему, считается наиболее эффективной.

100% руководителей, принимавших участие в мониторинге, считают помощь наставника необходимой. При этом показателен тот факт, что положительно ответили руководители и тех ОО, в которых нет наставничества, что позволяет предположить наличие объективных причин отсутствия наставничества в ряде ОО.

В ОО города 98% молодых специалистов имеют официально закрепленного педагога-наставника из числа квалифицированных учителей в первое время своей работы в учреждении.

Следует отметить также важную роль в становлении молодого педагога – посещение уроков руководителями образовательных организаций.

По данным мониторинга необходимо отметить, что в 100% ОО, в которых работают молодые специалисты, директор или заместитель директора регулярно посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса. Периодичность посещений занятий, по сравнению с прошлым годом практически не изменилась.

87,7% руководителей указали, что они или члены администрации посещают уроки молодых специалистов 1 раз в месяц.

11% руководителей посещают уроки молодых специалистов 1 раз в 6 месяцев, что явно недостаточно (МБОУ ЦО №№4, 23, 25, 37, 53, «ГМЛ», МБДОУ «Аленушка», МБУДО «ЦВР»).

Руководители МБОУ-гимназия № 11, МБУДО «ЦПППП» указали, что посещают уроки молодых специалистов 1 раз в год.

В ходе мониторинга установлено, что администрации ОО постоянно оказывают методическую помощь молодым специалистам в вопросах ведения школьной документации.

Контроль за корректностью заполнения документации молодыми специалистами и методическое сопровождение заполнения отдельных документов указали 100% руководителей ОО, участвующих в опросе.

По мнению руководителей ОО основными причинами, затрудняющими процесс адаптации молодых специалистов, являются:

- нехватка профессиональных знаний и навыков;
- недостаточное умение работать с документацией;
- высокая учебная нагрузка;
- большой поток информации;
- проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников);
- проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками).

Наибольшие затруднения молодые специалисты (по результатам анкетирования руководителей ОО) испытывают в следующих видах деятельности:

- при разработке рабочей программы по предмету;
- при подготовке и проведении уроков/занятий;
- при составлении календарно-тематического планирования;
- в общении с родителями обучающихся (воспитанников)

Администрации ОО большое внимание уделяют вовлечению молодых специалистов в конкурсное движение.

В течение последних 3-х лет 96 молодых специалистов, работающих в ОО города Тулы, приняли участие в конкурсах профессионального мастерства. Из них 42 педагога стали победителями и призерами конкурсов, что составляет 44 % от числа молодых специалистов, участвующих в конкурсах. Наибольшее количество победителей и призеров из МБОУЦО №№ 7, 34, 32, МБОУ ЦО – гимназии № 11.

Руководители отмечают, что для молодых специалистов проводится большое количество разнообразных мероприятий методического характера на муниципальном и школьном уровнях.

100% руководителей ОО указали, что молодые специалисты активно посещают занятия/внеклассные мероприятия опытных педагогов с целью получения методической помощи, привлекаются к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования (конференций, семинаров, тематических вечеров и пр.).

Проведенный мониторинг показал, что в ОО города реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов в образовательных организациях. Наиболее распространенными формами контроля за профессиональным ростом молодых специалистов являются **(рис.3):**

- самопрезентация молодых специалистов (36,4%);
- интервьюирование молодых специалистов (11,9%);
- самодиагностика молодых специалистов (30,6%);
- характеристика профессионально-педагогической компетенции молодых специалистов (32,3%);
- рейтинг педагогической деятельности молодых специалистов (3,6%)

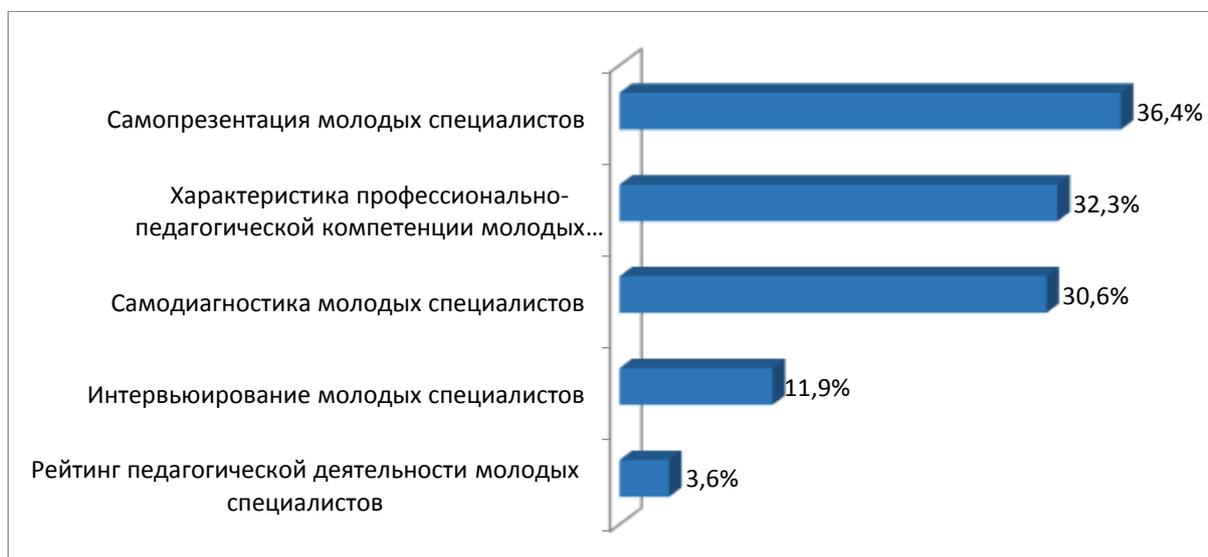


Рис. 3. Доля ОО, использующих указанные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов ОО (в % от общего количества ответов руководителей ОО, в которых работают молодые специалисты)

Таким образом, методической поддержке молодых специалистов, работающих в ОО, подведомственных управлению образования администрации города Тулы, уделяется достаточно серьезное внимание. Проводится большое количество разнообразных мероприятий методического характера на муниципальном и межшкольных уровнях. В образовательных организациях администрацией уделяется достаточное внимание контролю за корректностью заполнения документации, но посещение урочных и внеурочных мероприятий, проводимых молодыми специалистами, следует активизировать.

Результаты адаптации молодых специалистов

По данным мониторинга 208 молодых специалистов ОО, что составляет 34,7 % от числа всех молодых специалистов, повысили уровень квалификации в 2020-2021 учебном году, путем прохождения курсов.

6 молодых специалиста (1%%) из МБОУ ЦО №№ 7, 11, 42, 55, МБОУ-лицей № 2 состоят в кадровом резерве города Тулы.

4 молодых педагога, что составляет 0,6% от общего количества молодых специалистов ОО города, назначены на административно-управленческую должность. Это педагоги из МБОУ ЦО №№ 7, 24, 53, МБДОУ ЦРР№ 4.

Количество молодых специалистов, устроившихся на работу в течение последних 3-х лет в ОО города (с учетом молодых специалистов, находящихся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком), составляет 560 человек.

68 молодых педагогов, что составляет 11,4%, находятся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком.

Количество молодых специалистов, уволившихся из ОО города в течение последних 3-х лет, по данным мониторинга, составило 214 человек.

Из этого следует, что почти каждый третий молодой специалист увольняется из образовательной организации. Наибольшее количество уволившихся педагогов указали: МБОУ ЦО №8 – 37 молодых специалистов, МБОУ ЦО № 58 – 26 молодых специалистов, МБОУ ЦО№ 34 – 15 молодых специалистов, МБОУ ЦО № 26 – 13 молодых специалистов, МБОУ ЦО № 40- 12 молодых специалистов, МБОУ ЦО № 19 – 8 молодых специалистов, МБОУ ЦО № 31 – 7 молодых специалистов.

В процессе проведения мониторинга руководителей ОО просили оценить сформированность у молодых педагогов компетенций в соответствии с ФГОС высшего профессионального образования по направлению подготовки Педагогическое образование (квалификация (степень) «бакалавр»). Оценка была проведена в виде ранжирования руководителями ОО видов деятельности, в которых молодые специалисты испытывают наибольшие затруднения.

Наибольшее число руководителей ОО в числе первых трех видов деятельности, в которых молодые специалисты испытывают затруднения, назвали следующие умения:

- разрабатывать и реализовывать учебные программы базовых и элективных курсов (51,5%),
- разрабатывать современные педагогические технологии с учетом особенностей образовательного процесса, задач воспитания и развития личности (49,9%),
- применять современные методики и технологии, методы диагностирования достижений, обучающихся для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса (38,7%),
- брать ответственность за результаты своей профессиональной деятельности (45,2%),
- осознавать социальную значимость своей профессии (32,3%).

В данном мониторинге было предложено также оценить уровень сформированности профессиональных компетенций молодых специалистов руководителями ОО по схеме, представленной в **таблице 1**:

Таблица 1. Оценка уровня сформированности профессиональных компетенций молодых специалистов руководителями ОО

№ п/п	Компетенции	Уровень сформированности профессиональных компетенций		
		Высокий	Средний	Низкий
1	Цифровая компетентность			
	Использование цифровых ресурсов	36,2%	63,8%	0%
	Создание авторских цифровых ресурсов	8,4%	69,6%	22%
	Создание дидактических материалов с помощью ИКТ	25,6%	69,8%	4,6%
2	Методическое сопровождение			
	Анализ социально-педагогических условий	10,9%	86,6%	2,5%
	Целеполагание	13,3%	81,1%	5,6%
	Педагогическое проектирование	6,2%	85,9%	7,9%
	Организация профессиональной	8,5%	87,3%	4,3%

	деятельности			
3	Активная коммуникация			
	Сотрудничество с детьми	38,9%	61,1%	0%
	Партнерство с родителями	13,3%	79%	9,9%
	Сотрудничество с коллегами	48,5%	51,5%	0%
	Партнерство с социумом	15,8%	78,2%	6%
4	Регулирование через психологию			
	Учет возрастных и индивидуальных особенностей	24,8%	71,8%	3,4%
	Здоровьесбережение	36,4%	57,8%	5,8%
	Организация воспитания	18,8%	77,3%	3,9%
5	Знания учителя			
	Знание своего предмета	49,9%	50,1%	0%
	Интеграция знаний различных предметных областей и их применение	13,7%	81,7%	5,6%
	Знание способов формирования предметных и методических результатов	6%	85,5%	8,5%
6	Я-навыки			
	Самоопределение	20,7%	76,5%	2,8%
	Самоанализ	10,9%	76,5%	9,6%
	Самооценка	20,5%	75,2%	4,2%
	Саморазвитие	28,6%	71,4%	0%
	Самопрезентация	12,5%	83%	3,5%

По результатам анкетирования, у большинства молодых специалистов ОО, указанные выше профессиональные компетенции, сформированы на среднем уровне.

Профессиональные компетенции, сформированные у молодых специалистов по оценке руководителей ОО на высоком уровне, представлены на **рис.4**:



Рис. 4. Доля ответов руководителей ОО, отметивших высокий уровень сформированности указанных профессиональных компетенций молодых специалистов (в % от общего числа ответов руководителей ОО, принявших участие в опросе)

По сравнению с прошлым 2021 годом количественные характеристики показателей данного мониторинга практически не изменились. Положительная и отрицательная динамика отдельных показателей составляет десятые доли процента, что, несомненно, отражает стабильное положение в вопросах адаптации молодых специалистов в образовательных организациях города Тулы.

Выводы

1. В ходе мониторинга адаптации молодых специалистов в образовательных организациях города были выявлены проблемы адаптации молодых специалистов, в частности, собраны общие сведения о молодых специалистах (численность, стаж, образование); выявлена полнота социальной и методической поддержки молодых специалистов; проанализированы проблемы и результаты адаптации молодых специалистов.

2. В образовательных организациях, подведомственных управлению образования администрации города Тулы, большинство молодых специалистов (51,8%) имеет стаж работы 1-3 года и высшее профессиональное образование (69,1%).

3. В большинстве образовательных организаций города уделяется достаточное внимание мерам социальной поддержки молодых специалистов. Молодые педагоги получают надбавки к заработной плате, дополнительные меры социальной поддержки, большое внимание уделяется моральному стимулированию молодых специалистов.

4. Методической поддержке молодых специалистов в ОО муниципальной системы города Тулы уделяется достаточно серьезное внимание. Проводится большое количество разнообразных мероприятий методического характера на муниципальном и школьном уровнях, молодым специалистам назначаются наставники из числа опытных педагогов

4. В образовательных организациях создаются возможности для профессионального роста, о чем свидетельствует рост количества молодых специалистов – участников, а также победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства.

Вместе с тем следует отметить, что руководители образовательных организаций подчас не замечают затруднений молодых специалистов в организации внеклассных мероприятий, недостаточно вникают во взаимоотношения молодого специалиста с коллегами.

Руководителям образовательных организаций следует более системно и качественно работать над проблемой привлечения молодых кадров в ОО и создания условий для их закрепления в учреждении.