

**Информационно-аналитическая справка
по итогам мониторинга адаптации молодых специалистов
образовательных организаций в муниципальной системе образования**

В феврале 2023 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 - актуализировать информацию по следующим параметрам:

- общие сведения о молодых специалистах (численность, стаж, образование);
- наличие социальной и методической поддержки молодых специалистов;
- 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 2022-2023 уч. году молодые специалисты трудятся в 70 образовательных организациях, что составляет 87,5% от общего количества образовательных организаций, принявших участие в мониторинге.

Не указали наличие молодых специалистов следующие образовательные организации:

- 6 ОО - МБОУ ЦО №№ 3, 28, 41, 51, МБОУ «ВОШ г. Тулы», МБОУ «Плехановская НОШ»,
- 2 ДОО - МБДОУ № 24, МБДОУ «ЦРР №6»,
- 2 ОДО - МБУДО «ДДТ», МБУ ДО «ЦДТ» (Ленинский).

По результатам мониторинга на начало 2023 года общая численность молодых специалистов составляет 569 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 № 7 (24 человека),
- МБОУ ЦО № 25 (19 человека);
- МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего» (24 человека);
- МБОУ ЦО №34 (26 человек);
- МБОУ ЦО № 1- гуманитарно-математический лицей» (19 человек);
- МБОУ ЦО № 40 (21 человек);
- МБОУ ЦО № 19 (18 человек);
- МБОУ ЦО № 29(18 человек),
- МБОУ ЦО № 31 (17человек)

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 135 молодых специалиста, что составляет 23,7% от общего числа молодых специалистов;
- стаж работы от 1 года до 3 лет имеют 289 молодых специалистов, что составляет 50,8% от общего числа молодых специалистов;
- стаж работы от 3 до 5 лет имеют 145 молодых специалистов, что составляет 25,5% от общего числа молодых специалистов.

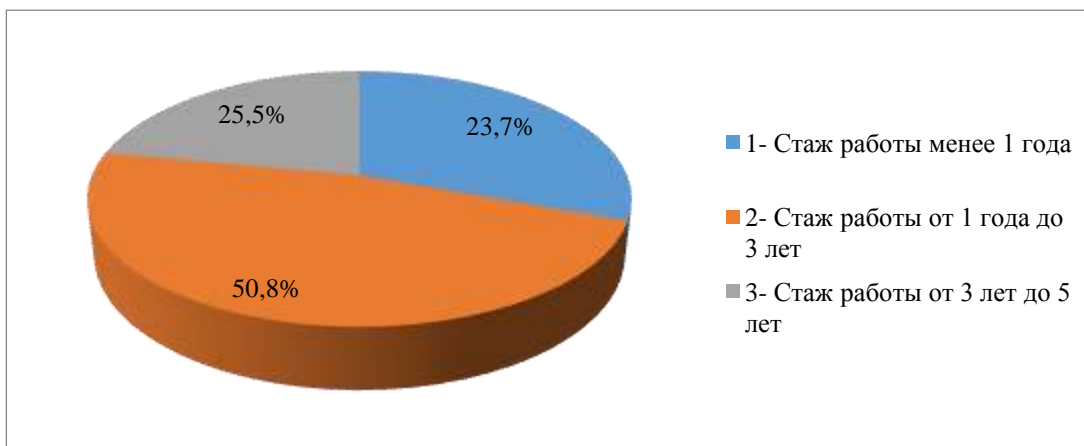


Рис. 1. Доля молодых специалистов в ОО г. Тулы в зависимости от стажа работы (в % от общей численности молодых специалистов)

Образование

По данным мониторинга высшее педагогическое образование имеют 387 молодых специалистов, что составляет 68 % от общего числа молодых специалистов.

Высшее непедагогическое образование имеют 22 молодых специалистов, что составляет 3,9 % от общего числа молодых специалистов.

Среднее педагогическое образование имеют 160 молодых специалиста, что составляет 28,1% 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 (50,8%) имеет стаж работы от 1 года до 3 лет и высшее профессиональное образование (71,9%).

Методическая поддержка молодых специалистов

С 2022 года в 100% ОО действует Положение о системе наставничества педагогических работников, которое разработано на основе Региональной модели института наставничества для образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность, расположенных на территории Тульской области.

В соответствии с Региональной моделью института наставничества в образовательных организациях муниципального образования город Тула ОО определены три категории наставников: наставник-специалист, старший наставник, ведущий наставник. Наставниками молодых педагогов являются руководители, учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования и иные педагогические работники образовательных организаций МО г. Тула.

По результатам мониторинга имеют официально закрепленного за ними наставника (наставника-специалиста):

- 100% (135 чел) молодых специалистов со стажем работы менее 1 года,
- 86,2% (249 чел) молодых специалистов со стажем работы от 1 года до 3 лет,
- 62,8% (145чел) молодых специалистов Вашей ОО со стажем работы от 3 до 5 лет (рис.2).

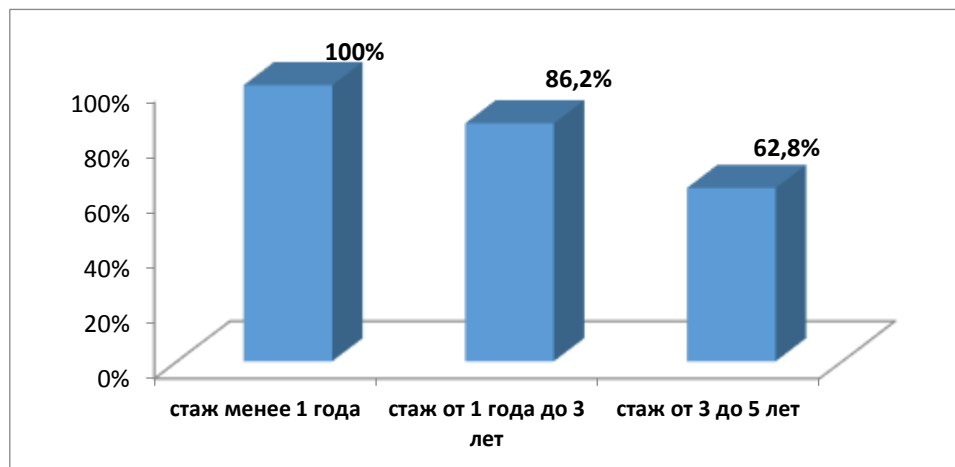


Рис. 2. Доля молодых специалистов в ОО г. Тулы, имеющих наставника (наставника-специалиста) в зависимости от стажа работы (в % от общей численности молодых специалистов)

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 в текущем году молодых специалистов.

Таким образом, по результатам мониторинга адаптации молодых специалистов практика наставничества в ОО считается наиболее эффективной.

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 значительно изменилась.

97,1% руководителей указали, что они или члены администрации посещают уроки молодых специалистов 1 раз в месяц (2022 г.- 87,7%),

1,4 % руководителей (МБОУ ЦО №6) посещают уроки молодых специалистов 1 раз в 6 месяцев, что явно недостаточно (2022 г. – 11%),

И только руководители МБУДО «ЦППСС» указали, что посещают занятия 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)

Далее в процессе проведения мониторинга руководителям ОО предлагали оценить уровень готовности молодых специалистов, работающих в ОО, к подготовке и проведению мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию обучающихся. 28,6% руководителей отметили высокий уровень готовности к подготовке и проведению мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию обучающихся, 67,1% руководителей отметили средний уровень и 4,3% руководителей указали на низкий уровень готовности молодых специалистов к подготовке и проведению данных мероприятий.

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

В течение последних 3-х лет 78 (13,7% от общего числа) молодых специалистов, работающих в ОО города Тулы, приняли участие в конкурсах профессионального мастерства. Из них 27 педагогов стали победителями и призерами конкурсов, что составляет 34,6 % от числа молодых специалистов, участвующих в конкурсах. Наибольшее количество победителей и призеров из МБОУЦО №№ 7, 34, 25, 36, МБУДО «ДЮЦ».

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 100% 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 (38,6%);
- интервьюирование молодых специалистов (15,9%);
- самодиагностика молодых специалистов (34,6%);
- характеристика профессионально-педагогической компетенции молодых специалистов (34,8%);
- рейтинг педагогической деятельности молодых специалистов (3,6%)

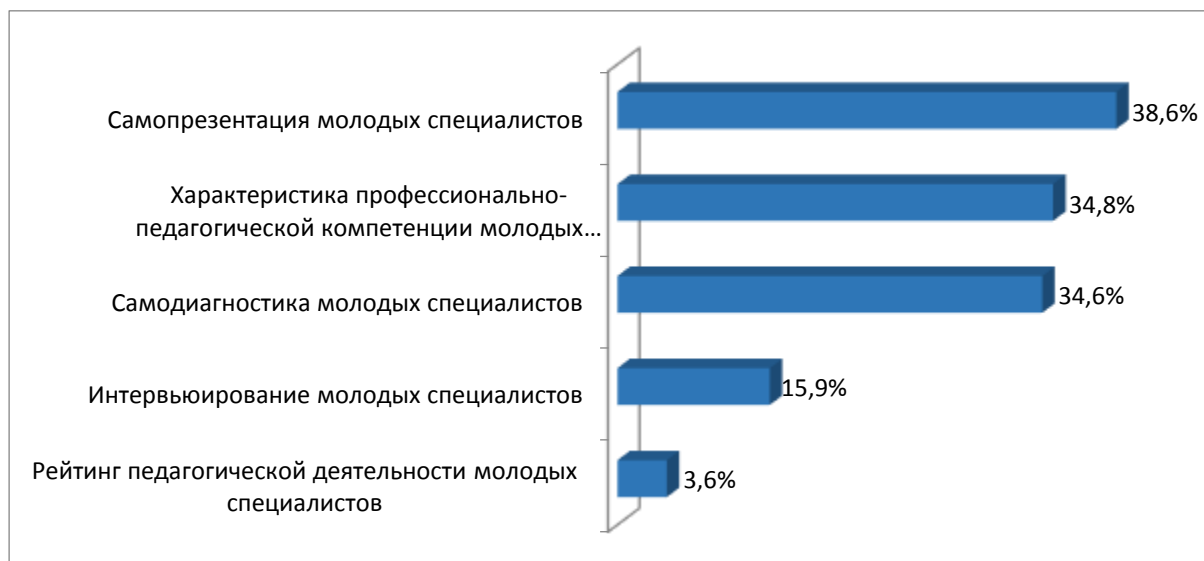


Рис. 3. Доля ОО, использующих указанные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов ОО (в % от общего количества ответов руководителей ОО, в которых работают молодые специалисты)

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.

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 94,3% ОО успешно реализуется система морального стимулирования молодых педагогов:

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

Особое внимание уделяется различным формам поддержки престижа молодых специалистов:

- информирование общественности о достижениях молодых педагогов в сфере образования через публикации на официальных сайтах, в социальных сетях и СМИ,
- торжественные чествования педагогов на муниципальном уровне,
- участие молодых педагогов в конкурсных мероприятиях и инновационной деятельности, распространение лучших педагогических практик,
- проведение профориентационной работы с обучающимися, направленной на выбор педагогических специальностей.

Отсутствие данного вида поддержки молодых специалистов указали МБОУ ЦО №№ 39, 42, лицей 2, МБДОУ №24.

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.

Результаты адаптации молодых специалистов

По данным мониторинга 247 молодых специалистов ОО, что составляет 43,4 % от числа всех молодых специалистов, повысили уровень квалификации в 2021-2022 учебном году, путем прохождения курсов.

4 молодых специалиста (0,7%) из МБОУ ЦО №№ 2, 44, МАОУ "Лицей № 1", МБУ ДО "Центр ППСС" состоят в кадровом резерве города Тулы.

3 молодых педагога, что составляет 0,5% от общего количества молодых специалистов ОО города, назначены на административно-управленческую должность. Это педагоги из МБОУ ЦО №№ 2, 36, 57.

Количество молодых специалистов, устроившихся на работу в течение последних 5 лет в ОО города (с учетом молодых специалистов, находящихся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком), составляет 821 человек.

10,2% 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 252 человек.

Из этого следует, что почти каждый третий молодой специалист увольняется из образовательной организации.

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 пяти видов деятельности, в которых молодые специалисты испытывают наибольшие затруднения, назвали следующие умения:

- разрабатывать современные педагогические технологии с учетом особенностей образовательного процесса, задач воспитания и развития личности (59,9%),
- применять современные методики и технологии, методы диагностирования достижений, обучающихся для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса (54,3%),
- разрабатывать и реализовывать учебные программы базовых и элективных курсов (51,5%),
- организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать активность и инициативность, самостоятельность обучающихся, их творческие способности (48,8%),
- брать ответственность за результаты своей профессиональной деятельности (43,2%),
- 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	38,2%	61,8%	0%
	Создание авторских цифровых ресурсов	10,4%	67,6%	12%
	Создание дидактических материалов с помощью ИКТ	25,6%	62,8%	1,6%
2	Методическое сопровождение			
	Анализ социально-педагогических условий	13,8%	83,7%	2,5%
	Целеполагание	14,5%	80,9%	4,6%
	Педагогическое проектирование	8,3%	85,9%	5,8%
	Организация профессиональной деятельности	10,5%	86,2%	3,3%
3	Активная коммуникация			
	Сотрудничество с детьми	48,5%	51,5%	0%
	Партнерство с родителями	15,4%	75,7%	8,9%
	Сотрудничество с коллегами	49,5%	50,5%	0%
	Партнерство с социумом	17,8%	78,2%	4%
4	Регулирование через психологию			
	Учет возрастных и индивидуальных особенностей	25,6%	72%	2,4%
	Здоровьесбережение	40,4%	55,8%	3,8%
	Организация воспитания	20,5%	77,6%	1,9%
5	Знания учителя			
	Знание своего предмета	49,9%	50,1%	0%

	Интеграция знаний различных предметных областей и их применение	15,7%	81,7%	3,6%
	Знание способов формирования предметных и методических результатов	8%	85,5%	6,5%
6	Я-навыки			
	Самоопределение	21,7%	76,5%	1,8%
	Самоанализ	12,9%	76,5%	7,6%
	Самооценка	22,5%	75,2%	2,2%
	Саморазвитие	30,6%	69,4%	0%
	Самопрезентация	14,5%	83%	1,5%

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 2022 годом количественные характеристики показателей данного мониторинга практически не изменились. Положительная и отрицательная динамика отдельных показателей составляет от одного до трех 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 (50,8%) имеет стаж работы 1-3 года и высшее профессиональное образование (71,9%).

3. Методической поддержке молодых специалистов в ОО муниципальной системы города Тулы уделяется достаточно серьезное внимание. Молодым специалистам назначаются наставники из числа опытных педагогов. В соответствии с

Региональной моделью института наставничества имеют официально закреплённого наставника (наставника-специалиста): 100% молодых специалистов со стажем работы менее 1 года, 86,2% молодых специалистов со стажем работы от 1 года до 3 лет, 62,8% молодых специалистов ОО со стажем работы от 3 до 5. Проводится также большое количество разнообразных мероприятий методического характера на муниципальном и школьном уровнях.

4. 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.

5. 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.