

Рассмотрен
на аппаратном совещании совещании
Комитета образования
администрации Волосовского
муниципального района
Протокол № 4 от 28.02.2022 года

Аналитический отчет по результатам мониторинга «Обеспечение поддержки молодых специалистов и реализация программы наставничества в системе образования Волосовского муниципального района»

Цель мониторинга: выявление роли социальной и методической поддержки молодых специалистов в процессе их деятельности

Задачи:

ВЫЯВИТЬ

- общие сведения о молодых специалистах (численность, стаж, образование);
- полноту социальной и методической поддержки молодых специалистов;

проанализировать

- проблемы и результаты адаптации молодых специалистов,
- проблему текучести кадров в отношении молодых специалистов

Срок проведения: 15.02.2022г-25.02.2022 г.

Мониторинг проводился в соответствии с технологической картой, утвержденной распоряжением Комитета образования от 04.02.2022г № 47-р

В мониторинге приняли участие 36 образовательных учреждений. Респондентами являлись руководители образовательных учреждений, молодые специалисты (далее - МС), работающие в образовательных учреждениях.

В образовательных учреждениях Волосовского муниципального района в 2020/2021 уч. году работало 156 молодых специалистов, что составляет 25,2% от общего количества педагогических работников.

В 2021-2022 учебном году в ОУ района трудятся 145 молодых специалистов в возрасте до 35 лет, что составляет 23,7% от общего количества педагогических работников.

Следует отметить, что в 2019/2020 уч. году в учреждениях работали 157 молодых специалистов в возрасте до 35 лет, что составляло 24,6% от общего количества педагогических работников.

Данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

возраст	2019-2020	2020-2021	2021-2022
до 35 лет	157-24,6%	156-25,2%	145-23,7%

Снижение показателя в 2021-2022 учебном году произошло по основной причине: увольнение в связи со сменой места работы.

Уволились по окончании года работы:

-2019-2020 учг-4 чел

-2020-2021 учг-6чел, из них 50%- МОУ ДО «Бегуницкая ШИ».

В зависимости от стажа работы молодых специалистов можно распределить следующим образом:

- 31 чел. (21,3%) – со стажем менее 1 года;
- 72чел. (49,6%) – со стажем от 1 до 3 лет;
- 42 чел. (29,1%) имеют стаж работы от 3 до 5 лет.

По данным мониторинга наибольшая доля молодых специалистов имеет высшее профессиональное образование 107 чел. (74%). Соответственно 38 чел-26% молодых специалистов, работающих в ОУ Волосовского муниципального района, имеют среднее профессиональное образование.

Социальная поддержка молодых специалистов

Особое значение в адаптации молодых специалистов имеет система социальной поддержки. 100 % образовательных учреждений указали, что осуществляют выплаты стимулирующего характера и единовременные выплаты в качестве мер социальной поддержки молодым специалистам.

Также в образовательных учреждениях осуществляется моральное стимулирование молодых специалистов. В качестве морального стимулирования образовательные учреждения награждают грамотами молодых специалистов (за успехи и достижения в профессиональной деятельности), благодарностью в приказе с занесением в трудовую книжку, а также реализуются иные формы морального стимулирования.

Методическая поддержка молодых специалистов

Доля образовательных учреждений, в которых молодые специалисты имеют официально закрепленного наставника в первое время своей работы в учреждении, в целом по району составляет 100%. Данный показатель на 2 % больше, чем в 2019/2020 уч. году (98%).

Согласно данным мониторинга 100% образовательных учреждений привлекают молодых специалистов к организации и проведению мероприятий на уровне образовательного учреждения и на уровне муниципального образования. Анализируя данные мониторинга можно отметить, что в прошедшем учебном году директор или заместитель директора посещали занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса во всех ОУ (100%), в которых работают молодые специалисты. Из них 68% посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов 1 раз в месяц, 32% – 1 раз в 6 месяцев.

Наиболее распространенными формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов являются:

- самопрезентация молодых специалистов (31,8%);
- самодиагностика молодых специалистов (24,9%);

-характеристика профессионально-педагогической компетенции молодых специалистов (28,3%.

Кадровый резерв

Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв составила 5чел-3,4 %, что на 0,8% больше, чем в 2019/2020 уч. году, а доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческие должности составила – 1 чел - 1%, что на 2% ниже показателя 2019/2020 уч. года (заместители руководителя, руководители МО, руководители центров «Точка Роста»).

Молодые специалисты, входящие в районный кадровый резерв, включены из МДОУ «Детский сад №6», МДОУ «Детский сад №27», МОУ «Изварская СОШ», МОУ «Ущевицкая НОШ», МОУ ДО «ЦИТ»

Назначены на административные должности в 2021 году: МОУ «Ущевицкая НОШ»-заместитель директора по УВР.

К сожалению, лишь 8 молодых педагогов являются участниками муниципальной программы «Школа успешного руководителя». Это указывает на то, что педагоги до 35 лет не мотивированы на профессиональный карьерный рост.

Результаты прохождения курсов повышения квалификации

В работе молодого педагога большое значение имеет повышение квалификации. В течение 2021 года молодые специалисты проходили курсовую подготовку по разным направлениям, которые проводилось в разных формах: очная, очно-заочная, в том числе дистанционная, с использованием современных информационно-коммуникационных технологий, а также проходили профессиональную переподготовку в связи с необходимостью получения ими права преподавания по профилю.

По данным мониторинга доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации, составила 72% в целом по образовательным учреждениям.

Районная «Школа молодого педагога» является составной частью системы повышения квалификации педагогов, целью которой является формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии.

Информацию о реализации механизма помощи и поддержки молодых педагогов в ОО можно получить на официальных сайтах ОО в разделах: «Документы/методическая работа».

Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование и поддержку молодых педагогов, развитие форм наставничества с привлечением руководителей, заместителей руководителя осуществляется в соответствие с утверждённым планом работы Школы молодого педагога и результатами мониторинга профессиональных дефицитов и запросов.

Одной из форм повышения профессиональной компетентности молодого педагога является аттестация на заявленную категорию. Из 145 молодых педагогов повысили свою квалификацию 85 педагогических работников.

**Сравнительный анализ прохождения повышения квалификации
молодыми педагогами Волосовского муниципального района**

Общее количество молодых специалистов			Количество педагогов прошедших повышение квалификации	
2019-2020 уч г	2020-2021 учг	2021-2022	2019-2020 уч г	2020-2021 учг
157	156	145	51%	58,6%

Педагоги образовательных учреждений создают собственные сайты, страницы в сети Интернет, размещают авторские публикации не только на своих персональных сайтах, но и в других профессиональных сообществах сети Интернет.

Публикация авторских материалов молодыми специалистами

Общее количество молодых специалистов	Количество педагогов, размещающих материал в разных источниках
2020-2021 учг	2020-2021 учг
156	25

Наличие личных персональных сайтов молодых специалистов

Общее количество молодых специалистов	количество педагогов имеющих персональный сайт
2020-2021 учг	2020-2021 учг
156	21

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод: не прослеживается активность большинства педагогов в работе над созданием собственных сайтов, участием в профессиональных сообществах сети Интернет, а также в размещении своих авторских разработок. Однако, практически 95% педагогов имеют персональную страницу на профессиональных педагогических сайтах.

Обобщение и распространение педагогического опыта

Для повышения педагогического мастерства и распространения своего лучшего опыта молодые педагоги в течение 2020 – 2021 учебного года принимали участие в мероприятиях разного уровня (ШМО, РМО, акции, семинары, конкурсы педагогического мастерства) представляя: доклады, мастер-классы, открытые уроки, внеклассные мероприятия.

По полученным результатам видно, что на уровне образовательных учреждений: 92% от общего числа молодых педагогов приняли участие в различных методических мероприятиях по трансляции опыта. Педагоги, работающие в ОО первый год, на данном этапе являются участниками-слушателями.

На муниципальном уровне лишь 46,5% от общего числа молодых педагогов приняли участие в различных методических мероприятиях. В основном, это педагоги со стажем от 1 до 3 лет – участники Школы молодого педагога.

В течение текущего учебного года все молодые специалисты, принявшие участие в муниципальных, региональных, международных, всероссийских конкурсах, по итогам были награждены дипломами победителей и участников, сертификатами.

Участие в конкурсах является одной из форм повышения квалификации, самореализацией педагога и одним из критериев при прохождении аттестации.

В текущем году наблюдается низкая активность участия молодых педагогов в конкурсах:

Муниципальный: 5,8 % от общего числа молодых педагогов (9 педагогов)

Региональный: 2,6 % от общего числа молодых педагогов (4 педагога)

Всероссийский: 0,6 % от общего числа молодых педагогов (1 педагог)

Международный: 0 % от общего числа молодых педагогов

Эти показатели выявили следующие проблемы: низкий уровень мотивации молодых педагогов, пассивность педагога в повышении своего педагогического мастерства, квалификации, педагогического опыта. Эти вопросы, безусловно, требуют конкретных решений и должны быть внесены в план работы с молодыми педагогами на 2022-2023 учебный год.

Работа образовательного учреждения с молодыми специалистами

Ежегодно в образовательном учреждении составляется план мероприятий по работе с молодыми специалистами, включающий в себя:

- беседы, консультирование (по составлению плана современного урока; по ведению классного руководства, по работе с родителями, рекомендации по формированию сознательной дисциплины в классе);
- встречи с опытными педагогами;
- посещение и анализ уроков;
- взаимопосещение;
- буклеты в помощь молодому специалисту;
- методические консультации, семинары;
- открытые уроки педагогов-наставников;
- наставничество;
- помощь в составлении рабочих программ, плана воспитательной работы;
- практикумы;
- анкетирование;
- анализ педагогических ситуаций;
- тренинги;
- практические занятия, изучение ведения документации;
- обучение составлению отчетности по окончании четверти;
- собеседование о выборе темы по самообразованию и дальнейший план работы;
- круглые столы.

Методической службой совместно с молодыми педагогами в 2020-2021 учебном году были проведены Мероприятия в рамках программы «Школа молодого педагога»

- в формате Тим-билдинга «Перспективные пути развития молодого педагога Волосовского муниципального района»:

- Мониторинг профессиональных запросов и затруднений молодых педагогов.
- Семинар-практикум по результатам выявленных запросов: «Нормативно-правовая и рабочая документация педагога: изучение, оформление, представление» (структура КТП; работа с документацией педагога; работа с электронным журналом; технологическая карта урока).
- Круглый стол: «Повышение профессиональных педагогических компетенций в рамках сетевого взаимодействия, партнёрства и наставничества
- Семинар – практикум по результатам выявленных запросов: «Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной среде педагог
- Семинар-тренинг по результатам выявленных запросов: «Бесконфликтное общение: педагог-ребёнок-родитель». Открытое родительское собрание в рамках программ наставничества.

Для проведения муниципальных мероприятий привлекаются руководители/, заместители, педагоги-наставники, опытные молодые педагоги.

В качестве Интернет-ресурса для обмена практиками развития системы наставничества служит группа в ВК «Методическая служба Волосовского района» <https://vk.com/club191504552> раздел «Школа молодого педагога» https://vk.com/topic-191504552_47362042.

Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов

Более половины молодых специалистов, принявших участие в мониторинге, указали, что удовлетворены своим режимом работы и условиями труда 75%.

Из результатов мониторинга видно, что 95% опрошенных молодых специалистов образовательных учреждений Волосовского района удовлетворены технической оснащённостью своего рабочего места.

Думают о возможности увольнения 2 молодых педагога, но конкретных шагов пока не предпринимают.

Необходимо отметить, что 10 молодых специалистов уволились из ОУ в течение последних трех лет.

Руководители 7 образовательных учреждений (МОУ «Бегуницкая СОШ», МОУ «Волосовская СОШ №1», МОУ «Волосовская СОШ №2», МОУ «Торосовская ООШ», МОУ «Сельцовская СОШ», МОУ «ВНОШ», МКОУ «Кикеринская СОШ») практикуют дополнительные меры по привлечению и закреплению молодых специалистов, среди которых можно отметить следующие:

- целевые договора;
- привлечение на прохождение практики студентов;
- предоставление оптимального режима работы;
- материальное стимулирование за активность в работе;
- полная педагогическая нагрузка;
- улучшение материально-технических условий труда;
- создание условий для развития инновационных процессов, внедрения и использования новых технологий в образовательном процессе и др.

Выводы

1. В образовательных организациях большинство молодых специалистов (49,6%) имеет стаж от 1 года до 3 лет и высшее профессиональное образование (74%).

2. Методической поддержке молодых специалистов уделяется достаточно серьезное внимание. Проводится большое количество разнообразных мероприятий методического характера на муниципальном уровне. Однако в ряде образовательных учреждений, в первую очередь, в сельских не всегда достаточен контроль со стороны администрации. Руководители образовательных учреждений не всегда замечают затруднений молодых специалистов в организации внеклассных мероприятий, недостаточно вникают во взаимоотношения молодого специалиста с коллегами.

3. В городских образовательных учреждениях больше возможностей для профессионального роста, о чем свидетельствует преобладание участников, а также победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов. В сельских образовательных организациях больше возможностей для карьерного роста ввиду дефицита педагогических работников.

4. Наибольшая доля молодых специалистов удовлетворены условиями труда и режимом работы, отношениями в трудовом коллективе, отношениями с руководством. Молодых специалистов, полностью удовлетворенных уровнем технической оснащенности рабочего места, оказалось 95 % .

5. Большая часть молодых специалистов не планирует увольнение из образовательного учреждения. Планирующие увольнение назвали в качестве причины желание полностью изменить сферу деятельности и отсутствие перспектив профессионального и служебного роста.

Адресные рекомендации:

1. Руководителям образовательных учреждений:

- 1.1. Внедрить модель методической поддержки молодых педагогов через наставничество.
- 1.2. Ежегодно проводить диагностику профессиональных дефицитов молодого педагога и разработку плана его самообразования с участием наставников.
- 1.3. Создать мотивационные условия участия молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства разного уровня.
- 1.4. Формировать индивидуальные траектории карьерного роста для молодых педагогических работников.
- 1.5. Внедрять в реализацию предпрофильной подготовки обучающихся просветительские мероприятия по популяризации педагогических профессий.

2. Районной методической службе:

- 2.1. Активнее вовлекать молодых педагогов в экспертную деятельность.
- 2.2. Осуществлять профилактику профессионального выгорания педагогов.
- 2.3. Развивать профессиональные педагогические сообщества, что поможет повысить престиж педагогической профессии и привлечь молодых специалистов.

2.4. Совершенствовать работу с кадровым резервом руководителей образовательных учреждений, включая в него в том числе молодых педагогов, что позволит открыть возможности эффективного выстраивания вертикального карьерного роста перспективных педагогов.

2.5. Увеличить количество выпускников, поступающих по целевому приему в вузы на педагогические специальности «МОУ «Сабская СОШ», МОУ «Волосовская СОШ №1», МОУ «Яблоницкая СОШ», МОУ «Сельцовская СОШ»).

2.6. Активизировать участие молодых педагогов в возрасте до 35 лет в «Школе молодого педагога».