

Российская Федерация
Администрация
муниципального образования
Волосовский муниципальный район
Ленинградской области
Комитет образования администрации
Волосовского муниципального района
Ленинградской области
(КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ)

Руководителям общеобразовательных
учреждений

Краснофлотская ул., д.6, г. Волосово,
Ленинградская область, 188410
тел./факс 8(81373) 21-065, 22-113
e-mail: volosovoedu@inbox.ru
<http://volosovo.education>
ОКПО 02109735, ОГРН 1054700556118
ИНН/КПП 4717008561/470501001

от 01.03.2022 № 178
на № _____ от _____

Уважаемые руководители!

Комитет образования администрации Волосовского муниципального района направляет в ваш адрес для ознакомления и организации работы аналитическую справку о результатах мониторинга по обеспечению поддержки молодых специалистов и реализации программы наставничества в системе образования Волосовского муниципального района.

При проведении сбора информации за отчетный период взят 2021 год. Источник информации- технологические карты, заполненные образовательной организацией.

Результаты мониторинга рассмотрены на аппаратном совещании 28 февраля 2022 года, протокол №4.

Приложение: на 8 листах в 1 экз.

Председатель Комитета



Н.В.Симакова

Исп. Фёдорова Л.И., 24-844

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».