



Департамент общего образования Томской области



*Федеральная инновационная площадка
Министерства образования и науки Российской Федерации*

*Областное государственное бюджетное учреждение
«Региональный центр развития образования»*

Результаты общероссийского исследования эффективных моделей адаптации, закрепления и профессионального развития молодых учителей. Данные по Томской области

*Сарычева Мадина Олеговна,
региональный координатор
исследования по Томской области
начальник отдела управления
человеческими ресурсами ОГБУ «РЦРО»*

Общероссийское исследование эффективных моделей адаптации, закрепления и профессионального развития молодых учителей

- ▶ Основание: Федеральная целевая программа развития образования на 2011 - 2015 гг.
- ▶ Заказчик: Департамент государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки РФ.
- ▶ Организатор: ООО «МИК».
- ▶ Региональный оператор: ОГБУ «Региональный центр развития образования»
- ▶ Участники: молодые учителя (до 30 лет, стаж до 3 лет), директора ОО, специалисты органов УО из 85 регионов РФ.

Задачи исследования

Задача 1

- Выявить и описать процессы адаптации молодых педагогов, которые решаются в течение первых нескольких лет профессиональной деятельности.

Задача 2

- Выявить и описать территориальные практики, в которых наиболее эффективно решаются задачи закрепления (удержания) в профессиональной учительской (педагогической) деятельности молодых специалистов в течение первых 3-5 лет с начала профессиональной педагогической карьеры

Задача 3

- Выявить и описать территориальные практики, в которых наилучшим образом решаются задачи обеспечения профессионального развития молодых педагогов (со стажем до 3 лет)

Задача 4

- Выявить и описать такие территориальные практики, в которых наилучшим образом сочетаются решения задач адаптации, закрепления и развития профессионального педагогического человеческого потенциала, в которой учитываются и сочетаются притязания и ресурсный потенциал молодежи и управленческие решения, обеспечивающие капитализацию этого потенциала в интересах развития территориальной системы образования и достижения ею значимых качественных результатов

Этапы исследования

- ▶ I этап - анкетирование молодых учителей, директоров образовательных организаций, сотрудников муниципальных и региональных органов управления образованием в количестве не менее 200 человек от региона.
- ▶ II этап - проведение фокус-групп. Количество - 10 фокус-групп по 10 человек. Участники - молодые учителя .
- ▶ III этап - общественные обсуждения в форме регионального семинара.

Организация исследования в Томской области

- ▶ Сформирована региональная организационная группа (11 человек).
- ▶ Составлена выборка муниципалитетов - участников исследования: г. Томск, Северск, Стрежевой, Асиновский, Колпашевский, Зырянский, Кургасокский, Томский, Чаинский, Шегарский районы.
- ▶ Составлена выборка участников (молодых учителей, директоров, сотрудников органов УО) по типу населенного пункта (областной центр, малый город, сельское поселение) и типу образовательных организаций (крупная школа, большая, средняя, малая).
- ▶ Сформирована квота на проведение исследования по муниципалитетам и количеству участников исследования.
- ▶ Составлены списки участников анкетирования и фокус-групп (300 чел.).
- ▶ Сформирован и согласован график проведения фокус-групп (10 групп, 100 чел.).
- ▶ Осуществлялось информационное, организационное, методическое и координационное сопровождение исследования,.
- ▶ Предоставлялась аналитическая и отчетная информация организаторам исследования.
- ▶ И пр.

Авторы исследования

- ▶ *Хасан Борис Иосифович, директор АНОО «Институт психологии практик развития», заведующий лабораторией мониторинга профессиональных компетенций Института экономики, управления и природопользования Сибирского Федерального Университета, доктор психологических наук, профессор, г. Красноярск*
- ▶ *Митрофанов Кирилл Германович, доцент Института образования Национального Исследовательского Университета «Высшая школа экономики», кандидат педагогических наук, г. Москва*
- ▶ *Новопашина Лариса Александровна, заместитель директора АНОО «Институт психологии практик развития», доцент кафедры управления человеческими ресурсами Института экономики, управления и природопользования Сибирского Федерального Университета, кандидат психологических наук, доцент, г. Красноярск*

В результате исследования были выявлены три типа рассогласований:

Между формами, разворачиваемыми для профессионализации молодых педагогов и содержанием, обусловленного современными вызовами и трендами

Между представлениями (мнением) директоров школ и сотрудников органов управления образования разных уровней относительно эффективности средств профессионального развития молодых педагогов

Между потребностями самих молодых педагогов в области профессионализации и предлагаемым им формам работы

Базовые элементы работы с молодыми педагогами

Содержательные

- **Адаптационный курс** - курс, ориентирован на знакомство с образовательной организацией, встречи с начинающими педагогами до начала работы; включение молодых педагогов в среду локального сообщества и конкретной школы
- **Наставничество** - работа в паре начинающего и опытного педагогов. Наставничество предполагает обязательное совместное планирование способов преподавания и оценивания образовательных результатов
- **Работа с индивидуальной траекторией**. Индивидуальная траектория - план, включающий цели, стратегию достижения целей, способы фиксации компетентностных результатов
- **Внешкольная деятельность** - основная цель данных мероприятий - преодолеть изоляцию педагога, превратить преподавание в совместную деятельность
- **Оценка** результатов вводного периода
- **Образовательные программы** повышения квалификации и профессионального развития

Социально-экономические

- **Специальные проекты и программы** на школьном, муниципальном и региональных уровнях

Вывод:

В российской практике почти все элементы работы с молодыми учителями представлены, однако они не согласованы между основными субъектами работы с молодыми педагогами, носят разовый, мероприятийный, инициативный характер, не приобретают характер системы работы

Программа действий

Системообразующим элементом, связывающим различные элементы вводных программ для молодых педагогов в целом, является, на наш взгляд, оценка результатов вводного периода. Оптимальным для российских условий для принятия решения об успешности/неуспешности результатов вводной программы, готовности молодого педагога для полноценной работы в образовании является «школьный уровень»

Системообразующим элементом может стать муниципальная/региональная целевая программа «Педагогические кадры»

Системообразующим элементом может стать создание ассоциаций, клубов, общественных организаций молодых педагогов

Результаты исследования

- данные анкетирования молодых педагогов, директоров школ, сотрудников региональных и муниципальных органов управления образования (www.молодой-педагог.рф в разделе Статистика).
- данные, полученные в ходе фокус-групп и предоставленные авторами исследования (общие по стране).

Фактор 1: Наличие и оценка результатов вводных программ для молодых педагогов на школьном уровне

Мнение молодых педагогов о достоинствах профессии

Показатели	Россия	Москва	СФО	Томская область
Достойная зарплата	7,6	13,5	7,7	7,8
Интересная, разнообразная работа	26,9	24,6	25,6	25,8
Уважение со стороны детей	19,7	22,2	19,5	20,7
Уважение со стороны коллег	10,7	11,4	10,3	8,8
Внимание со стороны администрации школы	9,4	7	9	9,6
Хорошие отношения с родителями	4,3	5,9	4,4	3,1
Стабильность, определённость	20,9	14,9	23,1	24,1
Другое	0,4	0,5	0,4	0,2

Охарактеризуйте свои взаимоотношения с администрацией

Показатели	Россия	Москва	СФО	Томская область
Администрация ценит меня как профессионала	14,9	19,4	14,7	14,3
Я чувствую заботу администрации	36,8	41,7	31,7	27,6
Я чувствую себя нужным	30,9	22,3	34,7	37,2
Наши взаимоотношения носят формальный характер	16,3	13,7	18	20,4
Меня совсем не ценят	0,7	1,4	0,7	0
Свой ответ	0,4	1,4	0,4	0,5

Как Вы считаете, необходимо ли предпринимать специальные действия по адаптации молодых педагогов?

Показатели	Россия	Москва	СФО	Томская область
Да, такие действия нужны	64,8	72,3	72,4	81,1
Скорее да	33,1	27,7	26,5	18,9
Скорее нет	1,8	0	0,7	0
Нет	0,1	0	0,2	0
Свой ответ	0,1	0	0,2	0

Есть ли в плане работы Вашей школы специальные мероприятия, направленные на работу с молодыми педагогами?

Показатели	Россия	Москва	СФО	Томская область
Есть	94,2	93,6	96,7	97,3
Нет	5	4,3	2,6	2,7
Свой ответ	0,8	2,1	0,7	0

Ставите ли Вы себе как отдельную задачу закрепление молодых педагогов в Вашей школе?

Показатели	Россия	Москва	СФО	Томская область
Да	96,6	97,9	97,4	97,3
Нет	2,8	2,1	2	2,7
Свой ответ	0,6	0	0,5	0

Есть ли в Вашем регионе/муниципалитете образовательные организации, в которых, на Ваш взгляд, эффективно организована работа по адаптации молодых кадров?

Показатели	Россия	Москва	СФО	Томская область
Да, одна-две	30,8	0	23,8	36,4
Да, несколько	64,8	100	71,5	63,6
Нет, таких нет	4,5	0	4,6	0

Вывод

- ▶ В подавляющем большинстве образовательных организаций Томской области имеются программы вхождения молодого педагога в профессию
- ▶ 80% молодых учителей ощущают себя профессионалами, нужными школе, испытывают заботу администрации .
- ▶ Ни один молодой учитель не чувствует себя не нужным.
- ▶ 100% сотрудников органов управления образованием указывают на наличие в образовательных организациях опыта эффективной работы с молодыми педагогами.

Фактор 2:

наличие муниципальной/региональной программы по работе с педагогическими кадрами

Есть ли в Вашем регионе/муниципалитете стратегический план/программа по работе с молодыми педагогами?

Показатели	Россия	Москва	СФО	Томская область
Есть, в виде официального документа с распределением финансов, ответственности и форм контроля	21,6	10	40	45,5
Есть в виде рабочего документа для внутренней организации деятельности	65,4	90	51,1	45,5
Есть формальный текст	4,4	0	3,1	0
Такого документа нет	8,7	0	5,4	9,1

Действующие целевые программы

По действующим целевым программам лидируют:

Алтайский край

Брянская область

Курская область

Омская область

Ивановская область

Новосибирская область

Белгородская область

Томская область

Хабаровский край

Еврейская АО

Ульяновская область

Рязанская область

Пермский край

г. Санкт-Петербург

Ханты-Мансийский АО

Ямало-Ненецкий АО

г. Москва

Кемеровская область

Камчатский край

Самарская область

Орловская область

Вывод:

- ▶ 91% опрошенных сотрудников органов управления образованием указали, что стратегический план/программа по работе с молодыми учителями в муниципалитете/регионе имеется в виде официального либо рабочего документа.

Фактор 3: Наличие ассоциаций, клубов, общественных объединений молодых педагогов.

Есть ли в Вашем регионе/муниципалитете действующие общественные объединения молодых педагогов?

Показатели	Россия	Москва	СФО	Томская область
Ассоциация молодых учителей	13,4	32,1	28,4	41,7
Клуб молодого учителя	22,9	32,1	19,6	33,3
Совет молодых специалистов	13,1	32,1	16,2	8,3
Методическое объединение молодых учителей	23,8	3,6	18,2	8,3
Таких объединений нет	19,9	0	12,2	8,3
Затрудняюсь ответить	7,2	0	5,4	0

Какие задачи реально решают эти организации?

Показатели	Россия	Москва	СФО	Томская область
Социально-экономические	3,9	3,6	3,2	0
Обмен опытом	39,3	32,1	36,7	37,5
Участие в управлении муниципальной/региональной системой образования	4,9	17,9	8,9	8,3
Профессиональное развитие	38,4	35,7	39,9	45,8
Организация досуга	10,2	10,7	9,6	8,3
Другое	3,2	0	1,8	0

Взаимодействуете ли Вы с молодыми педагогами? (из анкет молодых учителей)

Показатели	Россия	Москва	СФО	Томская область
Да, такая возможность есть на уровне школы	62,8	66,2	61,3	62,8
Да, на уровне района есть такая возможность	19,6	13,7	21,4	14,8
Да, на уровне региона есть такая возможность	7,5	5,8	7,7	11,7
Такая возможность есть только в виртуальном пространстве, в Интернет сети	5,7	8,6	5,5	9,2
Нет такой возможности	4,3	5,8	4,1	1,5

Действующие Ассоциации молодых педагогов

Республика Саха (Якутия)

г. Москва

Алтайский край

Тверская область

Республика Татарстан

Новосибирская область

г. Санкт-Петербург

Красноярский край

Кировская область

Действующие клубы молодого педагога

Республика Калмыкия

г. Москва

Ярославская область

Оренбургская область

г. Санкт-Петербург

Тюменская область

Ямало-Ненецкий АО

Ульяновская область

Республика Адыгея

Ханты-Мансийский АО - Югра

Саратовская область

Регионы, где отмечено наибольшее число общественных объединений молодых педагогов

г. Москва

Республика Саха (Якутия)

г. Санкт-Петербург

Алтайский край

Иркутская область

Ямало-Ненецкий АО

Республика Калмыкия

Тюменская область

Красноярский край

Воронежская область

Томская область

Ивановская область

Вывод

- ▶ В Томской области действуют общественные объединения молодых учителей (ассоциация, Советы, Клубы, методические объединения), деятельность которых направлена на профессиональное развитие и обмен опытом.
- ▶ Объединения молодых педагогов поддерживаются на всех уровнях управления образованием, понимается важность их деятельности в процессах адаптации, закрепления профессионального развития.
- ▶ На региональном уровне для молодых педагогов создаются площадки, на которых они имеют возможность общаться, обсуждать профессиональные проблемы.

9 июня 2015 года, г. Москва.
Общественные слушания по результатам
общероссийского исследования эффективных
моделей адаптации, закрепления и
профессионального развития молодых учителей

«Наиболее эффективные модели адаптации,
закрепления и профессионального развития
молодых учителей, обладающие всеми
признаками системности, выявлены в трех
регионах: Алтайский край, Воронежская и
Томская области»

Благодарю за внимание!