

Государственное автономное образовательное учреждение Тюменской области
дополнительного профессионального образования
«Тюменский областной государственный институт развития регионального образования»

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ
ВЫПУСКНИКОВ ОО ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
(ПЕДАГОГИЧЕСКОГО) ОБРАЗОВАНИЯ В ШКОЛЫ**

Тюмень, 2022

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ВЫПУСКНИКОВ ОО ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО (ПЕДАГОГИЧЕСКОГО) ОБРАЗОВАНИЯ В ШКОЛЫ: Рекомендации – Тюмень, ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», 2022. – 15 с.

Составитель: Колногузова Е.С., к.ф.н., старший преподаватель ЦНППМПР г. Ишима

Рекомендации разработаны на основе анализа результатов экспертизы деятельности муниципальных методических служб Тюменской области по направлению «Сопровождение молодых педагогов». Представлены выводы по результатам экспертизы, а также рекомендации по организации работы по привлечению выпускников ОО высшего и профессионального (педагогического) образования в школы.

Рекомендации предназначены для муниципальных органов управления в сфере образования, муниципальных методических служб, руководителей образовательных организаций.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	4
2. Результаты экспертизы деятельности муниципальных методических служб Тюменской области по направлению «Сопровождение молодых педагогов».....	5
3. Рекомендации по организации работы по привлечению выпускников ОО высшего и профессионального (педагогического) образования в школы.....	9
4. Используемые источники информации.....	14

1. Пояснительная записка

Проблема привлечения молодых учителей в школу и их удержания является значимой для дальнейшего развития системы образования в целом. Важность поддержки молодых учителей для закрепления в системе образования очевидна. В настоящее время в образовании во всех субъектах Российской Федерации сохраняются некоторые негативные тенденции, в частности:

- дефицит педагогических кадров образовательных организаций;
- возрастной дисбаланс кадрового состава образовательных организаций;
- снижение престижа педагогической профессии;
- необходимость создания эффективных механизмов социальных гарантий для педагогов на муниципальном уровне;
- закрепление молодых специалистов в образовательных организациях.

Актуальность набора молодых специалистов в образовательные учреждения обусловлена повышением динамичности внешней среды (молодежь мобильна, быстро и легко обучается, полна идей и готова к нововведениям). Это в итоге должно обеспечить и новое качество образования. В то же время омоложение педагогических коллективов осложняется рядом причин:

- снижение престижности педагогической профессии и социального статуса педагога из-за невысокой оплаты труда молодых специалистов;
- недостаточный уровень социальной поддержки молодых специалистов в ряде регионов;
- вопросы профессиональной защиты (конфликты с учениками и родителями, большая нагрузка);
- отсутствие ресурсов для выполнения своих обязанностей.

Наличие перечисленных факторов наиболее ярко выражено в сельской местности, что делает работу в отдалённых районах малопривлекательной.

Таким образом, возникает противоречие между дефицитом педагогических кадров образовательных организаций и отсутствием привлекательности педагогической профессии у выпускников педагогических специальностей.

2. Результаты экспертизы деятельности муниципальных методических служб Тюменской области по направлению «Сопровождение молодых педагогов».

Рекомендации разработаны на основе анализа результатов экспертизы деятельности муниципальных методических служб Тюменской области (далее – Экспертиза) по направлению «Сопровождение молодых педагогов». Рекомендации предназначены для муниципальных органов управления в сфере образования, муниципальных методических служб, руководителей образовательных организаций.

Экспертиза проводилась в период 14.06-01.07.2022 в соответствии с планом мероприятий ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» по реализации региональной модели профессионального развития педагогических и управленческих кадров в Тюменской области на период 2021-2024 года, утвержденной приказом ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» от 22.03.2021 № 33а-О, с целью получения объективной и достоверной информации об эффективности деятельности муниципальных методических служб (далее – ММС) и влияния их деятельности на развитие качества образования. В экспертизе приняли участие 26 муниципальных образований Тюменской области.

Оценка эффективности деятельности ММС позволила получить актуальную информацию о результатах деятельности, достижении показателей, выявить лучшие практики управленческой деятельности, проблемные зоны для последующей организации деятельности по их совершенствованию.

Мониторинг по созданию условий для успешной адаптации молодых кадров показал, что доля молодых педагогов, от общего количества педагогов в муниципалитетах составляет от 10% до 37,3%.

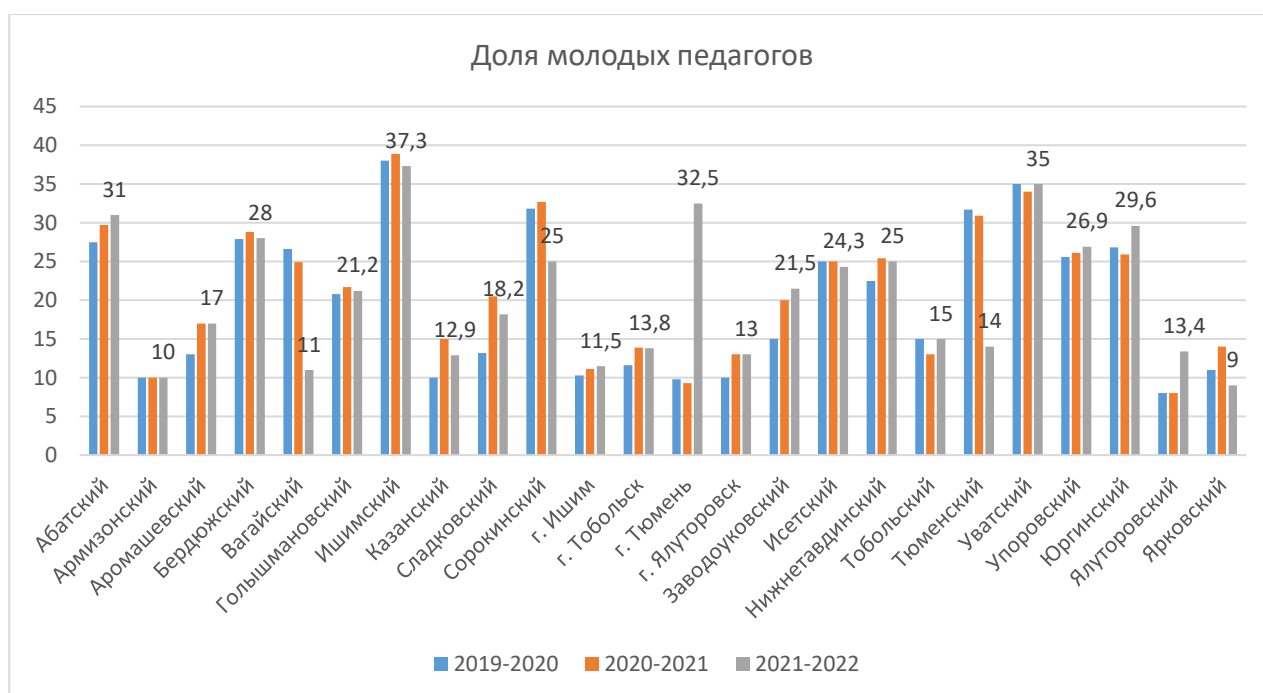
Таблица 1

Доля молодых педагогов от общего количества педагогов

25%-37,3%	15%-25%	Ниже 15%
Абатский район	Аромашевский район	Армизонский район
Бердюжский район	Гольшмановский район	Казанский район
Вагайский район	Сладковский район	г. Ишим

Исетский район	Тобольский район	г. Тобольск
Ишимский район	Заводоуковский район	г. Ялуторовск
Нижнетавдинский район		Омутинский район
Сорокинский район		Ялуторовский район
г. Тюмень		Ярковский район
Тюменский район		
Уватский район		
Упоровский район		
Юргинский район		

Диаграмма 1



Следует отметить, что доля молодых педагогов в 2021 – 2022 году по сравнению с 2020 – 2021 годом увеличилась в Абатском районе, городе Ишиме, городе Тюмени, Тобольском районе, Заводоуковском районе, Уватском районе, Упоровском районе, Юргинском районе, Ялуторовском районе. Отмечается спад доли молодых педагогов

в Бердюжском районе, Голышмановском ГО, Ишимском районе, Казанском районе, Сладковском районе, Сорокинском районе, Вагайском районе, Тюменском районе, Ярковском районе. В Армизонском районе, Аромашевском районе, г. Тобольске и г. Ялуторовске доля молодых педагогов осталась прежней по сравнению с 2020-2021 годом. Как видим, показатели процентного соотношения весьма неоднородны.

Таблица 2

Показатель доли молодых педагогов по стажу работы

Муниципалитет	Первый год работы		стаж работы от 1 - 3 лет		стаж работы от 4 - 5 лет	
	2020-2021 гг.	2021-2022 гг.	2020-2021 гг.	2021-2022 гг.	2020-2021 гг.	2021-2022 гг.
Абатский	3,5	19	35	25	14	15
Армизонский	0	3	50	25	50	50
Аромашевский	24	4	57	41	19	32
Бердюжский	10	5	7,5	18	2,5	2,5
Вагайский	9	11	23	17	23	11
г. Ишим	19	34	12	2	10	8
г. Тобольск	20,8	25,6	69,9	53	9,2	20,8
г. Тюмень	26	10,8	55	20	18	9,9
г. Ялуторовск	4	11	6	14	3	4
Голышмановский	2	13	4,3	34,4	2,8	19,8
Заводоуковский	18	11,6	47	54,7	20	34,7
Исетский	8	8	16	13	16	16
Ишимский	12	15	49	39	44	44
Казанский	6	4	7	6	2	5
Нижнетавдинский	5,6	4,2	14	11,4	7,2	5,1
Сладковский	5	3	5	10	4	4
Сорокинский	2	7	15	8	7	5
Тобольский	4	11	15	15	2	6
Тюменский	11,9	32	24,1	57	63,8	12
Упоровский	5	2,5	6	8,2	3	3

Юргинский	2	6	17	16	23	26
Ялуторовский	2	15	6	9	2	4
Ярковский	2	3	1	9	17	8

- увеличение показателя по сравнению с предыдущим годом

Диаграмма 2



Данные мониторинга свидетельствуют о том, что количество педагогов, работающих первый год, во многих муниципалитетах увеличилось по сравнению с предыдущим учебным годом. При этом процент случаев увольнения в первый год работы наиболее высок в г. Тюмени, г. Ишиме, Тюменском и Нижнетавдинском районах. Следует отметить, что ряд муниципалитетов стабильно имеет нулевой показатель по данному параметру (Абатский, Армизонский, Аромашевский, Сладковский, Исетский, Ярковский районы, город. Ялуторовск). В ряде муниципалитетов растет число педагогов, со стажем 1-3 года и 4-5 лет.

Анализ результатов мониторинга свидетельствует об отсутствии единства положительных и отрицательных тенденций. Каждый муниципалитет в силу тех или иных причин имеет ряд параметров с низким процентным показателем.

Следует отметить, что проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях остается весьма актуальной. Следовательно, необходимо активизировать работу по привлечению выпускников ОО высшего и профессионального (педагогического) образования в школы. Механизмом решения данной проблемы является проведение специальных PR-мероприятий с учётом всего комплекса коммуникативных технологий.

3. Рекомендации по организации работы по привлечению выпускников ОО высшего и профессионального (педагогического) образования в школы

Реализация информационных кампаний, направленных на повышение престижа работы педагога возможна через преодоление негативного информационного фона вокруг педагогической деятельности и формирование позитивного образа педагога, повышение престижа профессии.

Механизмом решения данной проблемы является проведение специальных событий (PR-мероприятий) с учётом всего комплекса коммуникативных технологий. Специальные события - это PR-мероприятия, проводимые школой в целях формирования позитивного имиджа образовательной организации и привлечения внимания общественности к школе, ее деятельности и реализуемым программам. Специальные события призваны нарушить рутинный, привычный ход жизни в самой школе и окружающей ее среде, стать событием для различных общественных групп.

Для привлечения молодых специалистов необходимо повышать информированность выпускников учебных заведений. Негативное восприятие работы в образовательных организациях может быть компенсировано благодаря демонстрации в рамках специальных PR-мероприятий приемлемого уровня материально-технической оснащенности школы, возможностей для профессионального и личностного развития молодых специалистов.

Спектр организуемых специальных мероприятий, которые могут быть использованы в практике PR для привлечения выпускников ОО высшего и профессионального (педагогического) образования в школы, чрезвычайно широк. Рассмотрим наиболее эффективные из них.

1. Церемонии: вручения премий, стипендий, чествования.

В целях повышения престижа педагогической профессии в данных церемониях могут принимать участие будущие выпускники педагогических специальностей.

Для того, чтобы вернуть интерес педагогов к образовательной деятельности или поощрить начинающих педагогов, руководство все чаще принимает решение о проведении церемонии награждения. Это специальное событие, которое может проводиться по итогам учебного года или Дня учителя, по окончании различных олимпиад или по результатам какого-либо конкурса. К награждению представляют наиболее успешные учителя, подготовившие учащихся к выставкам, конкурсам, соревнованиям, олимпиадам. Регулярное проведение церемоний награждения – стимулирующая мера, которая повышает уровень профессиональной активности педагогов. Опытные и молодые педагоги школы становятся заинтересованными в повышении качества обучения тогда, когда уверены - их труд не только не остается незамеченным, но и приносит дополнительные бонусы.

2. Семинары, конференции, круглые столы.

В целях повышения мотивации возможно проведение семинаров для выпускников высшего и профессионального (педагогического) образования, посвященных обсуждению актуальных научных и педагогических вопросов. Семинары чаще имеют ознакомительную, обучающую цель, а также могут быть направлены на выявление точек развития, обсуждение перспектив и способов оптимизации сотрудничества. Семинары позволяют раскрыть проблематику обсуждаемых нюансов, поскольку в них помимо выпускников могут принять участие, как представители педагогических кругов (молодые педагоги и их наставники), так и муниципальная власть, и социально

активные родители. Наличие широкого диапазона мнений и критериев - это гарантия эффективной реакции на насущные проблемы, решение которых может быть также найдено в рамках одного семинара.

Семинар предоставляет возможность открытого выражения индивидуальной позиции в условиях полуофициальной обстановки, что обеспечивает свободу и непредвзятость идей. Этим семинары отличаются от более презентабельного мероприятия - конференции, предполагающей обмен инновационными решениями на основе полученных результатов.

Проведение научных и педагогических конференции с участием будущих выпускников педагогических специальностей, молодых и опытных педагогов школ считается важным и серьезным событием. Конференция требует тщательного планирования и реализации соответственно составленного плана. Есть некоторые важные аспекты, которые нужно учитывать для того, чтобы удачно провести конференцию. Прежде всего, необходимо определить какие цели будет преследовать эта конференция. В большинстве своем конференции проводятся с целью узнать новую информацию, и для обмена опытом с коллегами.

3. Презентации, дни открытых дверей.

Отличным способом представить свои идеи - это оформление презентации. Такой вариант отличается интерактивной подачей материала: зрители будут с интересом воспринимать даже сложные формулировки тезисов. Презентация школы не ограничивается исключительно подачей информации - в целом это мероприятие, которое подразумевает совокупность организационных процессов, начиная от выбора места проведения и заканчивая разработкой стиля печатной продукции. Именно от того, как будет проведена презентация, зависит успешность запланированной PR-кампании.

День открытых дверей в школе - популярная и эффективная форма самопрезентации в рамках PR и продвижения. Она помогает установлению связей с общественностью и позволяет всем желающим:

- познакомиться с основной деятельностью организации;

- узнать о планах и перспективах;
- пообщаться с сотрудниками непосредственно на рабочем месте, узнать об их корпоративном кодексе;
- окунуться в атмосферу учреждения и узнать корпоративные ценности его сотрудников;
- задать интересующие вопросы непосредственно руководству.

Такой вид мероприятий довольно часто используют как организации социального направления, в том числе учебные учреждения.

4. Выставки, ярмарки, в том числе ярмарки вакансий.

Также одним из эффективных инструментов привлечения молодых педагогов является участие учебного заведения в ярмарке педагогических вакансий для выпускников вузов и колледжей. Организаторами ярмарки педагогических вакансий обычно являются региональные службы занятости, средние профессиональные и высшие педагогические учреждения.

Будущим педагогам предлагаются вакансии в общеобразовательных учреждениях и в учреждениях среднего профессионального образования. На ярмарке будущие педагоги могут не только найти работу, но и пообщаться с потенциальным работодателем. На мероприятие приглашаются представители областной администрации, специалисты муниципальных органов, курирующие вопросы кадрового обеспечения сферы образования, руководители образовательных учреждений.

5. Совместные исследовательские проекты.

В целях привлечения выпускников педагогических вузов может осуществляться предоставление им возможностей для проведения совместных исследовательских проектов (студенты выступают в качестве руководителей исследований обучающихся; обучающиеся выполняют исследования для дипломного проекта).

б. Фестивали, конкурсы, викторины.

Усилить практическую направленность профессионального образования позволяют конкурсы профессионального мастерства. Участие в конкурсе дает колоссальную практику студентам и четкие представления о выбранной профессии, формирует самостоятельность, правильную самооценку и самоопределение в профессиональной среде. В рамках участия в конкурсах профессионального мастерства участники получают информацию, которую они в обычных условиях усваивают за недели и даже месяцы, а в некоторых случаях и вовсе не могут её получить в традиционной образовательной системе. В ходе конкурса работодатели имеют возможность увидеть уровень сформированности профессиональных компетенций будущих выпускников, внести свои предложения и сделать выводы о качестве подготовки студентов.

Соревновательная среда позволяет моделировать ситуации, развивающие готовность к проявлению способностей в условиях жестких ограничений и ответственности за конечный результат, позволяет выявлять и развивать коммуникативно-лидерские задатки студента и способствовать формированию как общих, так и профессиональных компетенций.

Основными задачами участия в конкурсном движении являются:

- проверка способности студентов к самостоятельной профессиональной деятельности;
- совершенствование умений эффективного решения профессиональных задач, развитие профессионального мышления, способности к проектированию своей деятельности и конструктивному анализу ошибок в профессиональной деятельности;
- стимулирование студентов к дальнейшему профессиональному и личностному развитию;
- повышение интереса к будущей профессиональной деятельности;
- развитие конкурентной среды в сфере среднего профессионального образования;
- повышение престижности специальности среднего профессионального образования;

- повышение роли работодателей в обеспечении качества подготовки специалистов среднего звена.

Все перечисленные мероприятия могут организовываться и проводиться образовательным учреждением самостоятельно, возможно организационное сотрудничество с другими юридическими и физическими лицами, а возможно и пассивное участие школы и ее руководства в них.

Таким образом, привлечению и закреплению молодых специалистов из числа выпускников ОО высшего и профессионального (педагогического) образования будут способствовать специальные события (PR-мероприятия), направленные на повышение престижа педагогической профессии и информирование о её специфике.

Однако следует помнить, чтобы специальное PR-мероприятие имело успех, необходима серьезная подготовка. Важно четко определить цель события, согласовать ее со всеми заинтересованными сторонами и довести до сведения всех участников подготовки мероприятия. Это поможет избежать разнонаправленности действий и достичь принципиальной скоординированности усилий.

4. Источники информации

1. Громова А.А. Направления тьюторской поддержки молодого учителя общеобразовательной школы. //Ярославский педагогический вестник. - 2012. - №2. - том II (Психолого-педагогические науки).

2. Крысов А. Event-маркетинг: какое мероприятие выбрать - реальное или виртуальное? URL: <http://www.marketingua.com/articles.php?articleId=1066> (дата обращения: 13.03.2022)

3. Крысов А. Event-маркетинг: Что делать, если нет ничего нового? URL: <http://www.adme.ru/effekt/event-marketing-chto-delat-esli-net-nichegonovogo-procter-gamble> (дата обращения: 17.03.2022).

4. Кузнецов В.Ф. Связи с общественностью: теория и технологии. М.: Аспект-Пресс, 2009. - 300 с.

5. Кузнецова Е.Н. Финансирование образования: тенденции и проблемы // Васильевские чтения. Национальные традиции в торговле, экономике, политике и культуре: Материалы конференции. М.: РГТЭУ, 2012. - 332 с.
6. Кукушин А. М. Управление образовательными системами: Учебное пособие / Под ред. А. М. Кукушина. М.: МарТ, 2013. - 464 с.
7. Лукашенко М. Маркетинг и PR в учебном заведении // Высшее образование в России. 2002. - №4. - С.32-40.
8. Марков Д. Event. Как оценить эффективность мероприятия? URL: <http://btlru.ru/article/286> (дата обращения: 21.03.2022)
9. Омелаенко П.С. Организация PR-мероприятия «День открытых дверей». URL: <http://www.rusnauka.com> (дата обращения: 04.04.2022)
10. Пасмуров А. Как эффективно подготовить и провести конференцию, семинар, выставку. СПб., 2015. - 218 с.
11. Пискунова Т.Н. О формировании имиджа образовательного учреждения // Источник. 2013. - № 5. - С. 32-33.
12. Симонов В.П. Педагогический менеджмент: 50 НОУ-ХАУ в области управления образовательным процессом: Учеб пособие. М., 2015.- 264 с.
13. Тихонов А. М. Управление современным образованием: социальные и экономические аспекты. М.: Вита-Пресс, 2014. - 256 с.