

## **Привлечение и поддержка молодых специалистов в учреждение дополнительного образования**

На сегодняшний день модернизация в сфере образования обусловлена развитием кадрового потенциала, нашедшего широкое отражение в ключевых программных и стратегических документах образовательной политики.

Актуальность данного вопроса диктует не только внедрение инновационных процессов, но и «старение» педагогических кадров.

Дефицит молодых специалистов в учреждении дополнительного образования сопровождается:

- значительным увеличением педагогической нагрузки работающих педагогов;
- преподаванием предметов не по специальности, профилю (например, педагог декоративно-прикладного направления ведет занятия по актерскому мастерству);
- привлечением в учреждение педагогов, вышедших на пенсию;
- привлечением в учреждение дополнительного образования педагогов по совместительству;
- конкуренцией между учреждениями дополнительного образования по вопросу привлечения молодых специалистов;
- увеличением среднего возраста педагогического коллектива;
- уменьшением времени работающих педагогов на самообразование, повышение квалификации;
- неэффективной работой педагогического коллектива на имидж учреждения.

Данные факты приводят к ухудшению качества дополнительного образования, которое является важным аспектом функционирования современного учреждения дополнительного образования.

Омолождение педагогических коллективов осложняется снижением престижности педагогической профессии и социального статуса педагога из-за невысокой оплаты труда молодых специалистов, недостаточного уровня их социальной поддержки.

В связи с этим, во многих учреждениях дополнительного образования особое внимание уделяется совершенствованию практик привлечения и поддержки молодых специалистов, при этом не все руководители понимают, кто именно может считаться молодым специалистом.

В словаре С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой указано: «Специалист — работник в области какой-нибудь определенной специальности. Молодой специалист — выпускник вуза или техникума, начинающий самостоятельную работу» [1]. В данном случае понятие «молодой» до конца не уточнено.

Профессором, доктором педагогических наук Болотовой Е.Л. были проанализированы правовые акты г. Москвы, Московской области, г. Санкт-Петербурга, Нижегородской, Томской областей и Республики Саха.

Выяснено, что точных возрастных ограничений для молодого специалиста не установлено. Разница в возрасте колеблется в зависимости от сферы деятельности.

В законодательных актах субъектов Российской Федерации понятие «молодой специалист» трактуется по-разному и определено только применительно к вопросам предоставления различных льгот. Таким образом, юридический статус молодого специалиста на федеральном уровне до сих пор не установлен. Также до сих пор не определены: границы возраста и стаж трудовой деятельности, которые позволяют отнести специалиста к категории «молодой»; уровень образования, позволяющий отнести молодого человека к категории «специалист». Единственное, что очевидно: категория «молодой специалист» по возрастным рамкам частично совпадает с рамками категории «молодежь», которой (молодыми гражданами), в соответствии с доктриной, концепцией и стратегией государственной молодежной политики, считаются лица в возрасте от 14 до 30 лет.

Статус молодого специалиста присваивается начинающему работнику только один раз и действует в течение трех лет.

Средством отбора молодых специалистов в учреждения дополнительного образования является Профессиональный стандарт педагога дополнительного образования детей и взрослых, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.09.21 № 652н.

Несмотря на то, что данные требования являются основой для отбора молодых специалистов, каждое образовательное учреждение выстраивает свою собственную стратегию привлечения и закрепления начинающих педагогов. Целенаправленная работа выстроена и в МАУ ДО «Уфимский городской Дворец детского творчества им. В. Комарова».

Проанализируем ситуацию с педагогическими кадрами за последние два года.

В 2021–2023 г. в учреждении возникла необходимость заполнения 5 вакансий. На работу были приняты 5 молодых специалистов, в результате чего была укомплектовано штатное расписание и «уравновешена» возрастная характеристика педагогического коллектива.

Средний возраст педагогического коллектива составил 36–40 лет.

Стаж работы педагогов во Дворце детского творчества варьировался от 1 до 44 лет. Равноценные по количеству группы объединяли педагогов, работающих до пяти лет (20 %), 6–10 лет (20 %), 11–15 лет (21 %), 21–30 лет (21 %).

По окончании 2021–2023 уч. г. трое начинающих педагогов уволились из учреждения. Основными причинами ухода можно назвать: несоответствие реальности с ожиданиями молодого специалиста, сложность вливания в новый коллектив.

Аналогичный случай повторился и в следующем учебном году, когда вновь поступившие на работу два молодых специалиста покинули образовательное учреждение.

Проанализировав сложившуюся ситуацию, администрация учреждения разработала инновационный проект по привлечению и закреплению молодых специалистов, который на сегодняшний день находится в стадии апробации.

**Объект проекта:** процесс обновления кадрового состава учреждения дополнительного образования.

**Предмет проекта:** система работы учреждения дополнительного образования по привлечению и закреплению молодых специалистов.

**Цель:** формирование эффективного кадрового обновления и условий его дальнейшего развития.

**Задачи:**

- 1) разработать комплекс мер, направленных на привлечение молодых специалистов в учреждение;
- 2) создать благоприятные условия для работы молодых специалистов в учреждении;
- 3) обеспечить профессионально-личностное самоопределение каждого молодого специалиста в образовательном пространстве учреждения.

**Ожидаемые результаты:**

увеличение процента закрепляемости молодых специалистов в учреждении;

увеличение доли педагогов в возрасте до 30 лет в общей численности педагогического коллектива учреждения;

создание условий, обеспечивающих личностный рост молодых специалистов.

**Направления работы:**

- 1) анализ кадрового потенциала;
- 2) поднятие престижа педагогической деятельности;
- 3) профориентация на педагогическую профессию;
- 4) развитие наставничества;
- 5) сопровождение (адаптация, обучение, развитие) молодых специалистов — выпускников педагогических ВУЗов и СУЗов;
- 6) взаимодействие учреждения дополнительного образования с ВУЗами и СУЗами;
- 7) развитие творческого потенциала и реализация творческих способностей молодых специалистов;
- 8) организация культурно-досуговой работы с молодыми специалистами;
- 9) социально-экономическая поддержка молодых специалистов;
- 10) информационно-организационное обеспечение реализации комплекса мер; правовое сопровождение молодых специалистов.

Для привлечения молодых специалистов в МАУ ДО «Уфимский городской Дворец детского творчества им. В. Комарова» используются традиционные и инновационные методы и технологии: размещение информации в интернет-ресурсах, расклейка объявлений о вакансиях, предоставление мест прохождения производственной практики, проведение презентаций учреждения, размещение объявлений в СМИ и др.

Основу работы по привлечению молодых специалистов составляет сетевое взаимодействие внутренних и внешних партнеров, т.е. всех заинтересованных субъектов.

Сетевое взаимодействие — это система связей, позволяющих разрабатывать, апробировать инновационные модели стратегического управления, в том числе кадровой политикой в системе образования, используя совместные ресурсы. Данный подход является современной высокоэффективной инновационной технологией, направленной на организацию диалога между сетевыми партнерами. Разнообразные формы работы с сетевыми партнерами обеспечивают достижение поставленной цели.

Привлечение молодых специалистов предшествует следующему этапу работы — удержанию начинающих педагогов на новом рабочем месте.

Процедура найма молодых специалистов сочетается с созданием рациональной возрастной и квалификационной структуры подразделений, что предполагает при необходимости перераспределение работников между подразделениями, потому что трудовые коллективы только из молодых работников объективно неустойчивы.

Лучший способ удержать и закрепить молодых специалистов в учреждении — это помощь в выборе пути развития и предоставление возможности для самореализации, управление процессом их социальной и профессиональной адаптации.

В течение учебного года во Дворце детского творчества организуется методическое и информационное сопровождение молодых специалистов:

- консультации по профессиональным проблемам специалистов;

- организация наставничества;

- повышение квалификации через участие в семинарах, мастер-классах.

Наряду с указанными выше мерами осуществляется содействие в получении высшего образования. Начинающие педагоги имеют возможность принять участие в городском профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям».

Для удержания и закрепления молодых специалистов Дворец детского творчества реализует ряд дополнительных мер:

- постоянное обновление материально-технической базы учреждения;

- совершенствование нормативно-правовой базы учреждения в части осуществления механизмов социальной поддержки молодых специалистов через разработку локальных нормативных актов;

- обеспечение динамики роста заработной платы молодых специалистов в соответствии с динамикой роста средней заработной платы в регионе;

- использование различных форм морального и материального поощрения молодых специалистов.

МАУ ДО «Уфимский городской Дворец детского творчества им. В. Комарова» имеет разработанную систему мотивирования молодых специалистов, где широко используются материальные и нематериальные методы стимулирования.

### *Нематериальное стимулирование:*

- исключение демотиваторов;
- оказание повышенного личного внимания руководителя;
- реализация индивидуальных мотиваторов;
- создание рабочих групп для выполнения задач особой важности;
- реализация идей сотрудника по улучшению работы;
- возложение дополнительной ответственности и предоставление свободы в выборе форм и методов работы;
- обучение сотрудника и стажировка.

Ежегодно молодые специалисты, впервые поступившие на работу, чествуются на августовской педагогической конференции. По итогам работы за учебный год самым активным вручаются грамоты и благодарственные письма.

*Материальное стимулирование* (чаще всего его применяют после применения возможных нематериальных методов).

Эффективными методами удержания являются целевые доплаты, как например:

- за непрерывный стаж в учреждении;
- за наставничество;
- за присвоение квалификационной категории;
- за статус эксперта и участие в принятии решений на совещаниях руководства;
- за присвоение ученой степени;
- за расширение зоны обслуживания или освоение второй профессии;
- за внедрение новой идеи и т.д.

По итогам участия в конкурсах профессионального мастерства осуществляются стимулирующие выплаты, вручение призов и подарков.

При поступлении на работу в МАУ ДО «Уфимский городской Дворец детского творчества им. В. Комарова» молодые специалисты вправе рассчитывать на меры социальной поддержки.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, педагогам дополнительного образования и педагогам-организаторам предоставляются льготы:

- летний отпуск в течение 42-х дней;
- рабочая неделя не более 36 часов;

Руководители МАУ ДО «Уфимский городской Дворец детского творчества им. В. Комарова» уделяют большое внимание первому рабочему дню молодого специалиста. В этот день новый сотрудник может задать все интересующие его вопросы, не боясь, что ему откажут в ответе. По окончании первого рабочего дня всегда составляется разговор о впечатлениях молодого педагога.

Считается, что адаптация молодого специалиста проходит в течение 3–6 месяцев. В этот период идет полное погружение в профессиональную деятельность.

Основными мероприятиями по закреплению молодых специалистов в учреждении являются:

диагностика затруднений молодых специалистов;  
проектирование карьеры молодого сотрудника, постоянный профессиональный рост, дополнительное обучение, повышение квалификации и т.п.;

участие молодых работников в проектах, временных рабочих группах и командах, предполагающих профессиональное взаимодействие молодых и опытных сотрудников предприятия.

Учитывая, что новые технологии отбора, привлечения и закрепления молодых специалистов продолжают развиваться, представители педагогического коллектива МАУ ДО «Уфимский городской Дворец детского творчества им. В. Комарова» внесли предложения по внедрению инновационных (дистанционных) форм работы с молодыми специалистами на городском уровне:

- 1) создание сетевого сообщества или виртуального методического объединения «Клуб молодых специалистов»;
- 2) создание сайта «Интернет-наставник»;
- 3) организация вебинаров;
- 4) организация тьюторства в рамках сотрудничества с другими учреждениями дополнительного образования.

Данные формы помогут объединить наставников и молодых специалистов всего города, транслировать их методические разработки, организовать грамотное методическое сопровождение.

Практика показывает, что удержание и закрепление в учреждении молодых специалистов решает проблему кадрового обеспечения, ускоряет процесс внедрения современных педагогических технологий, повышает качество образовательной деятельности и статус образовательного учреждения.

### *Литература*

1. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений — 4-е изд., дополненное, — М.: Азбуковник, 1999 — 944 стр.
2. Маусов Н.К., Ламскова О.М. Адаптация персонала в организации // Управление персоналом. 2004. № 13.
3. [https://school98.gosuslugi.ru/netcat\\_files/32/50/profstandart\\_PDO.pdf](https://school98.gosuslugi.ru/netcat_files/32/50/profstandart_PDO.pdf)
4. <http://posobie-help.ru/subsidii/obrazovanie/vyplaty-molodym-specialistam-uchitelyam.html>