

УДК 37.013

DOI: 10.34670/AR.2023.19.66.076

Значимость кадровой политики, применяемой к молодым педагогам в образовательной организации в условиях цифровизации образовательной отрасли

Горчилин Павел Игоревич

Аспирант,
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»,
125190, Российская Федерация, Москва, Ленинградский пр., 80;
e-mail: pavel.gorchilin@gmail.com

Аннотация

Цель исследования – определение практической значимости внедрения, развития и сопровождения проектов по поддержке и удержанию молодых педагогических работников в общеобразовательных организациях в условиях интенсивной цифровизации образовательной отрасли для достижения целевых показателей государственных проектов цифровизации образования. Проведен логический и статистический анализ действующих государственных и муниципальных нормативных документов, регламентирующих внедрение цифровых технологий в образовательный процесс, данных об уровне цифровой грамотности различных возрастных групп населения, доли молодых педагогов от общего числа педагогических сотрудников образовательных организаций. Сформулированы основные причины отказа молодых педагогов от продолжения педагогической деятельности. Сформулирована проблематика. Результат: образовательные организации города Москва в целях реализации государственных и муниципальных программ по цифровизации образовательного процесса нуждаются в большем количестве молодых компетентных и квалифицированных педагогических работников, способных эффективно выполнять задачи в современных цифровых образовательных сервисах. Молодые педагогические работники склонны прекращать педагогическую деятельность в первые годы работы в школах по ряду социальных и операционных причин. Существующая система кадрового управления в образовательных организациях основного общего и среднего общего образования не способна в полной мере разрешить ключевые проблемы, с которыми сталкиваются молодые педагоги в ходе своей трудовой деятельности. Механизмами для ликвидации этих дефицитов должны стать локальные проекты кадровой службы образовательной организации, нацеленные на снижение негативного опыта, получаемого молодыми педагогами в первые годы работы в образовательных организациях.

Для цитирования в научных исследованиях

Горчилин П.И. Значимость кадровой политики, применяемой к молодым педагогам в образовательной организации в условиях цифровизации образовательной отрасли // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2023. Том 13. № 9А. С. 678-686. DOI: 10.34670/AR.2023.19.66.076

Ключевые слова

Кадровый менеджмент, цифровизация, образование, управление образовательной организацией, молодые педагоги, кадровые проекты.

Введение

Одним из самых обширных и наиболее значимых мировых трендов в образовании является цифровизация всех ключевых сервисов и систем этой отрасли. В ходе постоянно нарастающих интенсивных процессов цифровизации общества, внедрению новейших цифровых технологий подвержены как системы управления образованием на государственном уровне, так и образовательные процессы в каждой отдельной образовательной организации. Органами государственной власти Российской Федерации с 2018 года был опубликован ряд значимых нормативных документов, призванных регламентировать цифровизацию образования в стране (Паспорт федерального проекта «Цифровая образовательная среда», Распоряжение Минпросвещения России от 18.05.2020 № Р-44 «Об утверждении методических рекомендаций для внедрения в основные общеобразовательные программы современных цифровых технологий», Постановление Правительства Российской Федерации от 16.11.2020 № 1836 «О государственной информационной системе «Современная цифровая образовательная среда», Постановление Правительства Российской Федерации от 7 декабря 2020 г. № 2040 «О проведении эксперимента по внедрению цифровой образовательной среды» и др.)

Основная часть

Согласно исследованиям, опубликованным Институтом образования Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» изложенным в коллективной монографии «Трудности и перспективы цифровой трансформации образования», самый важный фактор, лежащий в основе цифровизации образования – это не создание компьютерных классов и подключение к Интернету, а создание и повсеместное внедрение новых моделей работы образовательных организаций. В их основе лежит синтез:

- новых высокорезультативных педагогических практик, которые успешно реализуются в цифровой образовательной среде и опираются на использование ЦТ;
- непрерывного профессионального развития педагогов;
- новых цифровых инструментов, информационных источников и сервисов;
- организационных и инфраструктурных условий для осуществления необходимых изменений [Уваров и др., 2019, 30].

Одной из приоритетных задач образовательных организаций в условиях активного внедрения цифровых инструментов и сервисов в образовательный процесс является обеспечение соответствия собственных кадров (как административно-технических, так и педагогических) постоянно возрастающим требованиям к уровню цифровых компетенций. Потребность образовательных организаций в кадрах, способных свободно и без затруднений работать в цифровых системах обусловлена итоговой эффективностью и результативностью сотрудников, обязанных уже сегодня работать в интегрированных системах. С 2015 года в образовательных организациях были массово внедрены сервисы, основным назначением которых является оптимизация, стандартизация и цифровизация основных административно

технических инструментов управления (АИС «Контингент», СУДИР, ЕСЗ, единая городская база «Проход и питание», ЕАИСТ и другие). В целях обеспечения эффективной коммуникации участников образовательного процесса в настоящий момент в школы Москвы активно внедряется цифровая коммуникационная платформа «Сферум», которая позиционируется как единый централизованный инструмент для осуществления коммуникаций как между сотрудниками образовательной организации, так и между участниками образовательного процесса в целом. Для управления образовательным процессом школ, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы были внедрены и активно развиваются системы «Московская электронная школа» и «Электронная библиотека МЭШ», более того, активное использование педагогами этих систем материально поощряется на городском уровне, что свидетельствует о заинтересованности департамента образования и администрации города в развитии как самих сервисов, так и навыков работающих с ними педагогов.

Еще одним фактором, способствовавшим росту значимости цифровых компетенций, послужил постоянно нарастающий запрос населения на формирование у обучающихся актуальных фундаментальных знаний и практических навыков в области цифровых технологий. В последние 5 лет наблюдается значительный рост спроса на образование в области ИТ. С 2019 года реализуется городской проект «ИТ-Класс в московской школе» (для обучающихся 10-11 классов). С 2022 года реализуется проект «ИТ-вертикаль в московской школе» (обучающиеся 7-8 классов). С 2022 года введена обязательная сертификация педагогов в рамках городских образовательных проектов. В части реализуемых городских образовательных проектов для обеспечения наилучших целевых показателей предполагается активное использование цифровых лабораторий.

Одним из наиболее значимых рисков при внедрении цифровых технологий в общем образовании, согласно Распоряжению Минпросвещения России от 18.05.2020 № Р-44 «Об утверждении методических рекомендаций для внедрения в основные общеобразовательные программы современных цифровых технологий», является цифровая компетентность учительского корпуса.

Таким образом, как качество реализации национальных проектов цифровизации образования в целом, так и измеримые достижения и результаты образовательных организаций в частности все больше зависят от цифровых навыков и компетенций сотрудников этих образовательных организаций.

В соответствии с данными отчета Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ за 2022 год, уровень цифровых навыков населения существенно различается у различных возрастных групп. Наиболее развиты цифровые компетенции у представителей возрастных групп 15–24 и 25–34 года: 36.2% и 35.1% представителей данных групп соответственно владеют цифровыми компетенциями на базовом уровне, 28.1% и 19.4% – на высоком. Уровень владения цифровыми навыками представителей старших возрастных групп имеет существенно более низкие значения – более половины представителей этих групп владеют навыками на низком уровне (рис.1).

Причиной этому служит, в частности, тот факт, что подавляющее большинство представителей старшего поколения ранее не испытывали необходимости использовать цифровые средства в своей повседневной жизни, в отличие от представителей более молодых поколений, для которых цифровая среда служила средством социализации и «поставщиком» развлекательного продукта. Цифровизация социально-культурной среды и экономической отрасли (в том числе банковского сектора) привела к тому, что молодые люди, как наиболее

активные потребители цифровых услуг получали необходимые навыки как составляющую пользовательского опыта. Более того, проводимая в последние годы адаптация образовательных программ к потребностям работодателей в части цифровых компетенций соискателей должностей позволила в существенной мере нивелировать нехватку цифровых навыков у представителей молодого поколения. Однако, согласно отчету НИУВШЭ «Индикаторы образования 2023», средний возраст занятых в образовании работников составляет 44 года, что на 2.2 года выше показателя по экономике в целом.

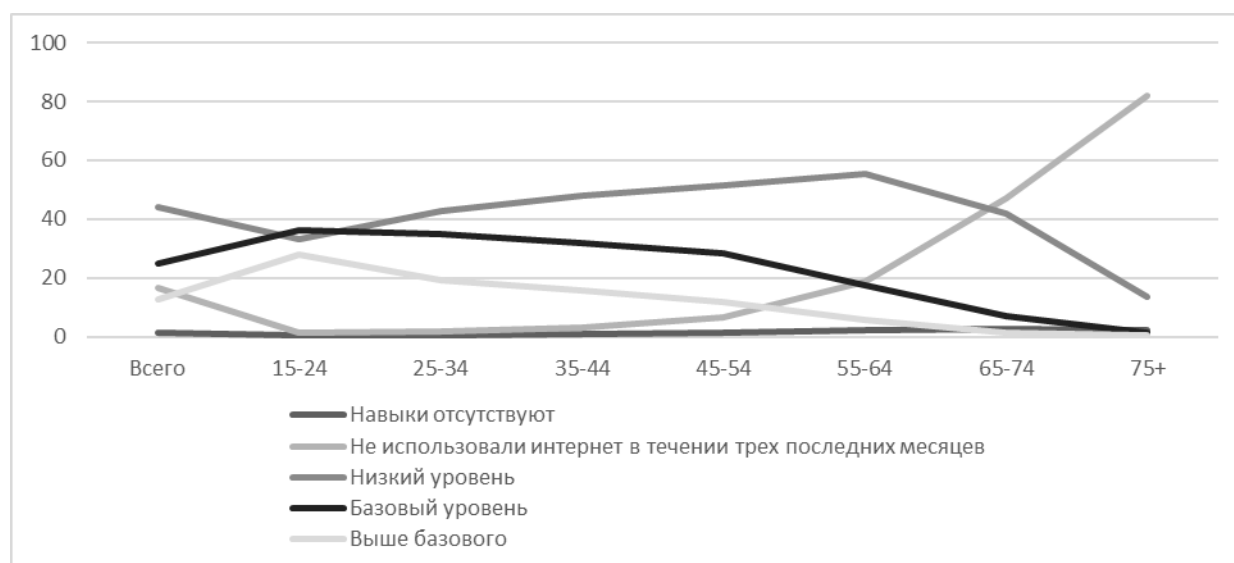


Рисунок 1 - Уровень владения цифровыми навыками по возрастам

Исходя из всего вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что представители молодого поколения, эффективно работающие в качестве педагогических и административно-технических сотрудников, в контексте цифровизации общества и всех отраслей экономики, представляют значимый интерес для образования в целом и руководителей образовательных организаций в частности.

В Москве под определение «молодой педагог» попадают педагогические сотрудники в возрасте до 35 лет имеющие педагогический стаж менее 5 лет. Согласно исследованиям, проводимым 2022–2023 годах в МПГУ, при анализе статистической информации Центра цифровизации образования города Москвы, доля осуществляющих трудовую деятельность молодых педагогов в Москве составляет довольно низкий процент от общей численности педагогических сотрудников. Примечательно, что половина опрошенных в ходе исследования директоров столичных школ озвучили желаемую долю молодых педагогов в диапазоне 10-25 процентов от общей штатной численности образовательной организации. Существенную значимость представляют результаты анализа возрастного распределения педагогов: в городе Москва доля осуществляющих трудовую деятельность молодых педагогов от общей численности всех педагогических работников составляет приблизительно 5% по совокупности двух критериев (согласно отчету НИУ ВШЭ «Индикаторы образования 2023», процент педагогических работников до 35 лет в Российской Федерации составляет 23.2%, однако этот показатель сформирован на основании исключительно возрастного критерия, кроме того представленный в отчете процент включает в себя сотрудников, находящихся в декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком). При этом наблюдается значимая негативная динамика

в статистике увольнений молодых педагогов: 485 человек за 2020-й год, 1653 человека за 2022-й год. Важно отметить, что в категории «молодой педагог» приблизительно 35% являются выпускниками, имеющими диплом бакалавра по педагогической специальности, 9,3% выпускники, получившие степень магистра по педагогической специальности, 16,6% выпускники педагогических колледжей, 11% выпускники непедагогических высших учебных заведений.

Таблица 1 - Уровень образования молодых педагогов в Москве

Уровень образования	2020	2021	2022
Среднее профессиональное	16.3%	16.1%	16.6%
Степень бакалавра в педагогическом ВУЗе	34.1%	35.0%	35.3%
Степень магистра в педагогическом ВУЗе	11.0%	10.4%	9.3%
Степень бакалавра в непедагогическом ВУЗе	10.5%	9.3%	7.5%
Степень магистра в непедагогическом ВУЗе	4.9%	4.4%	3.5%

При этом, согласно официальным данным Росстата за 2019–2022 годы, соответствие работы трудоустроенных выпускников, получивших педагогическую квалификацию в высших учебных заведениях, составляет 83% (123,6 из 148,5 тыс. чел.). Согласно приведенному ранее исследованию, работающие в Московских школах молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года составляют приблизительно 80% от общей численности молодых педагогов, специалисты со стажем от 1 до 3 лет составляют 10% от общей численности, стажем более 3-х лет обладают приблизительно 6% молодых педагогов Москвы. Исходя из представленных выше данных, можно сделать вывод, что выпускники педагогических вузов после одного-двух лет работы по специальности в образовательной организации уходят из профессии.

Следует выделить несколько основных причин оттока молодых педагогических кадров из системы образования в первые годы работы. Согласно отчету об исследовании, опубликованному НИИ УГО МГПУ, следующие причины можно определить как ключевые для Московского региона: высокая нагрузка, чрезмерно высокая степень регуляции образовательного процесса, конфликтные ситуации с участниками образовательного процесса. Еще одной ключевой причиной, сформированной в рамках стратегической сессии анализа результатов профсоюзной школы «Новый Вектор» Столичной ассоциации молодых педагогов, организованной Московской городской организацией общероссийского профсоюза образования в сентябре 2023 года, обозначена проблема «Одиночества молодого педагога», связанная с дефицитом представителей идентичной возрастной и социальной группы в тесном кругу профессионального общения молодого трудоустроенного педагога. Стоит обратить внимание на то, что для молодых педагогов, работающих не в городе Москва ключевым фактором, отталкивающим от педагогической профессии, служит низкий уровень оплаты труда. В городе Москва на 2023 год, в соответствии с данными Росстат средняя заработная плата педагога составляет 125886 рублей в месяц, и приблизительно равна средней заработной плате по региону, и, как следствие, не является фактором, способствующим уходу из профессии в первые годы работы.

Важно также отметить и гендерный перевес, сложившийся в последние годы в сфере начального, основного общего и среднего общего образования: исходя из данных об удельном весе занятых в образовании из общей численности занятых в экономике мужчин и женщин, можно сделать вывод, что в образовательных организациях в России в среднем на одного работающего мужчину приходится от 4 до 5 работающих женщин.

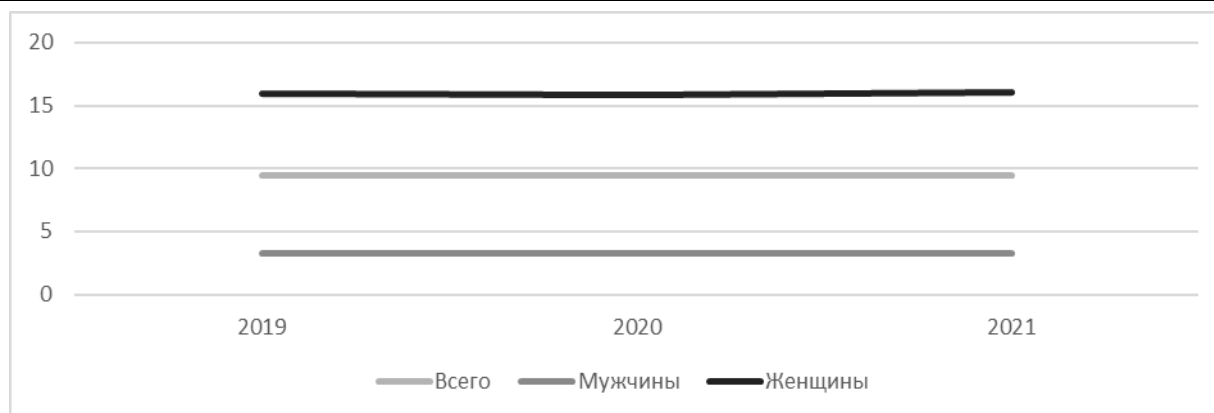


Рисунок 2 - Удельный вес занятых в образовании из общей численности занятых в экономике

Согласно данным Социального фонда Российской Федерации, среди сотрудников, оформляющих отпуск по уходу за ребенком, доля мужчин составляет год от года в среднем 2%. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики «Выборочное наблюдение репродуктивных планов населения 2022», средний возраст женщин при рождении первого ребенка составляет 26 полных лет. При этом, средний возраст женщин, уходящих в отпуск по уходу за вторым и третьим ребенком, также находится в диапазоне возрастной группы молодых педагогов.

Таблица 2 - Средний возраст матери при рождении детей в разные годы (лет)

Год рождения ребенка	Средний возраст матери при рождении:		
	первого ребенка	второго ребенка	третьего ребенка
2005–2009	23,50	26,02	26,35
2010–2014	25,32	28,44	29,86
2015–2017	26,49	29,83	31,88
2018–2022	26,75	30,51	33,09

Таким образом, очевидно, что гендерное распределение среди работников образования оказывает влияние на количественный показатель работающих молодых педагогов.

На основании рассмотренных данных можно выделить две основные группы проблем, препятствующих продолжению трудовой деятельности молодого педагога, и подталкивающих его к смене сферы деятельности, и, как следствие, приводящих к возникновению в образовательной организации дефицита потенциально полезных в контексте цифровизации общества и отрасли кадров:

- Социальные;
- Операционные.

Исходя из представленных данных, можно сделать вывод о необходимости внедрения локальных проектов кадровой службы, нацеленных на создание социальных и административных условий, соответствующих потребностям молодых педагогов. В качестве основных механизмов проектной деятельности следует рассматривать:

- Создание службы психологического сопровождения молодых педагогов.
- Система прямого и реверсивного наставничества. Прямое наставничество позволит ликвидировать методические и педагогические дефициты молодых педагогов.

Реверсивное наставничество позволит оказать поддержку педагогам старших возрастных категорий в освоении новых цифровых образовательных сред.

- Создание рабочих групп на базе Совета молодых педагогов школы для обеспечения обратной связи, принятия участия в разработке и обсуждении локальных нормативных документов и оптимизации рабочего процесса в целях снижения зарегулированности.
- Формирование локального неформального сообщества молодых педагогов для решения проблемы «Одиночества молодого педагога».

Заключение

Таким образом, применение механизмов кадрового регулирования для снижения оттока работников категории «Молодой педагог» способно ликвидировать или смягчить негативный опыт молодых педагогов от основных проблем, возникающих у них в первые годы работы, снизить долю увольняющихся молодых педагогических кадров из образовательных организаций, и, как следствие, оказать заметное влияние на качественные показатели внедрения и использования цифровых сервисов образовательной организацией.

Библиография

1. Бондаренко Н.В. и др. Индикаторы образования 2023. Статистический сборник. М., 2023. 432 с.
2. Иванова С.В., Иванов О.Б. Перспективы развития образования в условиях четвертой промышленной революции // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2019. № 6. С. 7-30.
3. Отчет «Цифровая экономика». М., 2022. 3 с.
4. Распоряжение Минпросвещения России от 18.05.2020 № Р-44 «Об утверждении методических рекомендаций для внедрения в основные общеобразовательные программы современных цифровых технологий».
5. Уваров А.Ю. и др. Трудности и перспективы цифровой трансформации образования. М., 2019. 343 с.
6. Barykin S. Y. et al. Digital technologies for personnel management: Implications for open innovations // Academy of Strategic Management Journal. – 2021. – Т. 20. – С. 1-14.
7. Morozova M. Personnel management features // Ekonomichnyy analiz. – 2022. – Т. 32. – №. 3. – С. 47-53.
8. Barykin S. et al. Personnel management digital model based on the social profiles' analysis // Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity. – 2020. – Т. 6. – №. 4. – С. 152.
9. Melnyk S. et al. Anti-crisis personnel management in the process of ensuring the economic security of the enterprise // Business: theory and practice. – 2020. – Т. 21. – №. 1. – С. 272-281.
10. Bril A. et al. Improving personnel management by organizational projects: Implications for open innovation // Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity. – 2021. – Т. 7. – №. 2. – С. 105.

Importance of personnel policy applied to young teachers in the educational organization in the context of digitalization of the education sector

Pavel I. Gorchilin

Postgraduate,
Moscow Finance and Industry University “Synergy”,
125190, 80, Leningradskii ave., Moscow, Russian Federation;
e-mail: pavel.gorchilin@gmail.com

Pavel I. Gorchilin

Abstract

The objective of the study is to determine the practical significance of implementing, developing, and supporting projects aimed at supporting and retaining young teachers in general education organizations in the context of intensive digitalization of the educational sector to achieve the target indicators of state projects for educational digitalization. During the research, a logical and statistical analysis of existing regulatory documents, which regulate the implementation of digital technologies in the educational process, data on the level of digital literacy among different age groups, and the proportion of young teachers among the total number of educational staff in educational organizations were conducted. Based on the data from the statistical analysis, the main reasons for young teachers' refusal to continue their pedagogical activities were formulated. As a result, educational organizations in Moscow city, in order to implement state and municipal programs for the digitalization of the educational process, require a greater number of young, competent, and qualified pedagogical workers who are capable of efficiently carrying out tasks in modern digital educational services. Young pedagogical workers tend to discontinue their pedagogical activities in the early years of working in schools due to various social and operational reasons. Conclusions: The existing personnel management system is not capable of fully resolving the key problems that young teachers encounter during their employment. Mechanisms to address these deficits should be local projects of the educational organization's personnel department aimed at reducing the negative experiences of young teachers in their early years of work in educational institutions.

For citation

Gorchilin P.I. (2023) Znachimost' kadrovoi politiki, primenyaemoi k molodym pedagogam v obrazovatel'noi organizatsii v usloviyakh tsifrovizatsii obrazovatel'noi otrasli [Importance of personnel policy applied to young teachers in the educational organization in the context of digitalization of the education sector]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 13 (9A), pp. 678-686. DOI: 10.34670/AR.2023.19.66.076

Keywords

Personnel management, digitization, education, educational organization management, young teachers, personnel projects.

References

1. Bondarenko N.V. et al. (2023) *Indikatory obrazovaniya 2023. Statisticheskii sbornik* [Education indicators 2023. Statistical collection]. Moscow.
2. Ivanova S.V., Ivanov O.B. (2019) Perspektivy razvitiya obrazovaniya v usloviyakh chetvertoi promyshlennoi revolyutsii [Prospects for the development of education in the conditions of the fourth industrial revolution]. *ETAP: ekonomicheskaya teoriya, analiz, praktika* [STAGE: economic theory, analysis, practice], 6, pp. 7-30.
3. (2022) *Otchet «Tsifrovaya ekonomika»* [Report "Digital Economy"]. Moscow.
4. *Rasporyazhenie Minprosveshcheniya Rossii ot 18.05.2020 № R-44 «Ob utverzhdenii metodicheskikh rekomendatsii dlya vnedreniya v osnovnye obshcheobrazovatel'nye programmy sovremennykh tsifrovyykh tekhnologii»* [Order of the Ministry of Education of Russia dated May 18, 2020 No. R-44 "On approval of methodological recommendations for the introduction of modern digital technologies into basic general education programs"].
5. Uvarov A.Yu. et al. (2019) *Trudnosti i perspektivy tsifrovoi transformatsii obrazovaniya* [Difficulties and prospects of digital transformation of education]. Moscow.
6. Barykin, S. Y., Kapustina, I. V., Valebnikova, O. A., Valebnikova, N. V., Kalinina, O. V., Sergeev, S. M., ... & Volkova, L. (2021). Digital technologies for personnel management: Implications for open innovations. *Academy of Strategic Management Journal*, 20, 1-14.

7. Morozova, M. (2022). Personnel management features. *Ekonomichnyy analiz*, 32(3), 47-53.
8. Barykin, S., Kalinina, O., Aleksandrov, I., Konnikov, E., Yadikin, V., & Draganov, M. (2020). Personnel management digital model based on the social profiles' analysis. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6 (4), 152.
9. Melnyk, S., Shuprudko, N., Kolosovska, I., Berest, I., & Pasichnyk, M. (2020). Anti-crisis personnel management in the process of ensuring the economic security of the enterprise. *Business: theory and practice*, 21(1), 272-281.
10. Bril, A., Kalinina, O., Valebnikova, O., Valebnikova, N., Camastral, M., Shustov, D., & Ostrovskaya, N. (2021). Improving personnel management by organizational projects: Implications for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 105.