

Аналитический отчет по результатам мониторинга адаптации молодых специалистов в региональной системе образования Тульской области

Объект исследования: адаптация молодых специалистов в региональной системе образования

Предмет исследования: роль социальной и методической поддержки молодых специалистов в процессе их адаптации

Цель мониторинга: выявить проблемы адаптации молодых специалистов в региональной системе образования

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: январь – февраль 2023 г.

Методы исследования:

- анкетирование руководителей образовательных организаций,
- опрос молодых специалистов (далее – МС), работающих в образовательных организациях

Выборка: все образовательные организации Тульской области

Критерии и показатели

Критерии	Показатели	Единица измерения
Общие сведения о молодых специалистах	Численность МС, работающих в образовательных организациях (без учета МС, находящихся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком)	Чел.
	Доля молодых специалистов со стажем работы до 1 года, 1-3 года, 3-5 лет	%
	Доля молодых специалистов, имеющих высшее педагогическое, высшее непедагогическое, среднее педагогическое и среднее профессиональное образование	%

Социальная поддержка молодых специалистов	Доля ОО, оказывающие указанные социальные меры поддержки молодых специалистов	%
	Доля ОО, указавших меры морального стимулирования молодых специалистов	%
Методическая поддержка молодых специалистов	Доля ОО, в которых молодые специалисты, имеют официально закрепленного наставника, из них: молодые специалисты, работающие до 1 года, от 1 года до 3 лет, от 3 до 5 лет	%
	Доля руководителей ОО и доля молодых специалистов, считающих необходимым закрепление наставника за молодым специалистом	%
	Доля ОО, в которых директор или заместитель директора посещает занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса	%
	Доля ОО, в которых организовано посещение молодыми специалистами занятий/внеклассных мероприятий опытных педагогов ОО	%
	Доля ОО, в которых осуществляется контроль со стороны администрации учреждения за корректностью заполнения документации молодыми специалистами	%
	Доля ОО, в которых молодые специалисты привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования	%
	Доля ОО, в которых реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов	%
	Доля ОО, в которых реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов	%
Адаптация молодых специалистов	Доля молодых специалистов, имевших указанные мотивы при выборе своей профессии	%
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных уровнем своей подготовки в образовательной организации высшего (среднего) профессионального образования	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 6 месяцев до 1 года еще не закончена	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что наиболее сложным в течение периода адаптации было: вхождение в трудовой коллектив, условия труда, организация образовательного процесса, рабочая нагрузка, организация воспитательного процесса, выполнение профессиональных обязанностей	%
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных результатами своего труда в сфере образования	%
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных результатами своего труда в сфере	%

	воспитания	
	Доля молодых специалистов, готовых к организации патриотического и гражданского воспитания обучающихся	%
	Доля руководителей ОО, оценивших готовность молодых специалистов к организации патриотического и гражданского воспитания обучающихся	%
	Доля руководителей ОО, указавших, в каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса молодые специалисты испытывают затруднения: большой поток новой информации; высокая учебная нагрузка; работа с документацией; проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками); проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников); в подготовке и проведении уроков/занятий; в разработке рабочей программы по предмету; в календарно-тематическом планировании; в проведении внеклассных мероприятий; во взаимодействии с коллегами	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что они испытывают трудности в следующих направлениях организации учебно-воспитательного процесса: большой поток новой информации; высокая учебная нагрузка; работа с документацией; проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками); проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников); в подготовке и проведении уроков/занятий; в разработке рабочей программы по предмету; в календарно-тематическом планировании; в проведении внеклассных мероприятий; во взаимодействии с коллегами	%
	Доля молодых специалистов, указавших частоту и выраженность своих профессиональных затруднений	%
	Доля руководителей ОО, оценивших методом ранжирования сформированности у молодых специалистов компетенций в соответствии с ФГОС высшего профессионального образования по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация (степень) «бакалавр»)	%

	Доля руководителей ОО и молодых специалистов, указавших, следующие причины, которые, усложняют процесс адаптации: недоброжелательное отношение со стороны коллег; недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса; нехватка профессиональных знаний и навыков; отсутствие рядом опытного специалиста (наставника)	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что в период адаптации им помогло: помощь наставника; помощь коллектива; стремление быть хорошим специалистом; хорошая подготовка в вузе (организации СПО); личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание)	%
Результаты адаптации молодых специалистов	Доля молодых специалистов, отметивших, что их ожидания в процессе адаптации оправдались/не оправдались	%
	Доля молодых специалистов, указавших ведущие мотивы своей профессиональной деятельности	%
	Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации (имеющих квалификационную категорию)	%
	Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв	%
	Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческую должность	%
	Доля молодых специалистов, которых интересует карьерный рост	%
	Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства	%
	Доля молодых специалистов, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства	%
	Доля молодых специалистов, желающих/не желающих участвовать в конкурсах профессионального мастерства	%
	Доля молодых специалистов, желающих/не желающих заниматься научной деятельностью по проблемам образования	%
	Доля молодых специалистов, считающих, что могут/не могут участвовать в современной системе обучения	%
Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов	Доля уволившихся молодых специалистов, (в % от численности трудоустроившихся в течение последних 3-х лет)	%
	Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы	%
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных условиями труда и режимом работы	%
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных уровнем технической оснащенности рабочего места	%

	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных отношениями в трудовом коллективе	%
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных отношениями с руководством	%
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных своей правовой защищенностью	%

Сведения о респондентах

В мониторинге адаптации молодых специалистов приняли участие 771 образовательных организации Тульской области (далее – ОО), в которых реализуются программы дошкольного, общего, дополнительного и среднего профессионального образования: 223 организации дошкольного образования, 455 организаций общего образования (в 228 из них имеется дошкольное отделение), 24 – среднего профессионального образования, 69 – дополнительного образования.

Респондентами являлись руководители образовательных организаций Тульской области. Также в рамках мониторинга в региональной системе образования Тульской области был проведен опрос, участниками которого стали 1161 молодых специалистов (далее – МС), работающих в образовательных организациях Тульской области, из них 993 (85,5 %) женщины и 168 (14,5%) – мужчины.

Основные результаты мониторинга

Общие сведения о молодых специалистах

Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях – 1260 чел.

Доля молодых специалистов со стажем работы:

- стаж менее 1 года – 25,8%;
- стаж от 1 до 3 лет – 49,4%;
- стаж от 3 до 5 лет – 24,8%.

Доля молодых специалистов, имеющих:

- высшее педагогическое образование – 62,7%,
- высшее непедагогическое образование – 3,9%,
- среднее профессиональное образование – 33,4%.

Социальная поддержка молодых специалистов

Доля ОО, в которых молодым специалистам возмещают расходы на оплату проезда к месту работы, среди сельских – 34,5%, городских – 3,1%.

Доля ОО, в которых молодые специалисты получают ежемесячные доплаты, среди сельских – 50,0%, городских – 59,9%.

Доля ОО, в которых осуществляется молодым специалистам компенсация части расходов на коммунальные услуги, среди сельских – 45,7%, городских – 5,7%.

Доля ОО, в которых молодым специалистам оказываются иные меры социальной поддержки, среди сельских – 7,8%, городских – 16,0%.

Доля ОО, указавших меры морального стимулирования молодых специалистов – 82,5%.

Методическая поддержка молодых специалистов

Доля молодых специалистов, имеющих официально закрепленного наставника – 82,9%, из них со стажем:

- до 1 года – 95,1%,
- от 1 года до 3 лет – 84,9%,
- от 3 до 5 лет – 66,0%.

Доля руководителей ОО, считающих необходимым закрепление наставника за молодым специалистом – 98,4%.

Доля ОО, в которых директор или заместитель директора посещает занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса – 100% из них:

- 1 раз в месяц – 86,2%;
- 1 раз в 6 месяцев – 13,2%;
- 1 раз в год – 0,3%.

Доля ОО, в которых молодые специалисты посещают занятия/внеклассные мероприятия опытных педагогов ОО с целью получения методической помощи – 98,4%.

Доля ОО, в которых осуществляется контроль со стороны администрации учреждения за корректностью заполнения документации молодыми специалистами – 100%.

Доля ОО, в которых молодые специалисты привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования – 95,8%.

Доля ОО, в которых реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов – 96,8%.

Адаптация молодых специалистов

Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 6 месяцев – 65,9%.

Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 1 год – 22,5%.

Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы еще не закончена – 11,6%.

Доля молодых специалистов, удовлетворенных/скорее удовлетворенных результатами своего труда в сфере образования – 39,0% / 58,9%.

Доля молодых специалистов, удовлетворенных/скорее удовлетворенных результатами своего труда в сфере воспитания – 39,1% / 57,1%.

Доля молодых специалистов, подтвердивших готовность к организации патриотического и гражданского воспитания – 97,9%,

Доля руководителей ОО, отметивших готовность молодых специалистов к организации патриотического и гражданского воспитания: высокий уровень – 32,5% / средний уровень – 65,1%.

Доля молодых специалистов, отметивших свою готовность к организации патриотического и гражданского воспитания: высокий уровень – 51,6% / средний уровень – 46,3%.

Доля молодых специалистов и руководителей ОО, указавших, что они испытывают трудности в следующих направлениях профессиональной деятельности:

Направления профессиональной деятельности	Результаты опроса	
	руководителей ОО	молодых специалистов
Проведение внеклассных мероприятий	6,9%	4,0%
Подготовка и проведение уроков/занятий	37,0%	10,7%
Разработка рабочей программы по предмету	63,0%	24,9%
Составление календарно-тематического планирования	37,0%	15,0%
Взаимодействие с коллегами	3,2%	3,4%
Общение с родителями обучающихся (воспитанников)	48,4%	24,3%
Общение с обучающимися (воспитанниками)	13,8%	9,0%

Доля молодых специалистов и руководителей ОО, указавших факторы, усложняющие процесс адаптации:

Факторы, усложняющие процесс адаптации	Результаты опроса	
	руководителей ОО	молодых специалистов
Большой поток информации/высокая учебная нагрузка	66,9%	62,4%
Недостаточное материально техническое обеспечение учебного процесса	6,6%	10,9%

Работа с документацией	48,9%	48,8%
Нехватка профессиональных знаний и навыков	46,0%	19,1%
Отсутствие рядом опытного специалиста (наставника)	5,8%	2,8%
Проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками)	11,1%	9,6%
Проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников)	31,5%	23,3%
Недоброжелательное отношение со стороны коллег	0,8%	1,8%

Доля молодых специалистов, указавших, что в период адаптации им помогло:

- помощь наставника – 71,0%,
- поддержка коллектива – 75,8%,
- стремление быть хорошим специалистом – 44,3%,
- хорошая подготовка в вузе (организации СПО) – 27,0%,
- личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание) – 50,0%.

Результаты адаптации молодых специалистов

Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации (имеющих квалификационную категорию) – 3,8%.

Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв – 1,2%.

Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческую должность – 1,3%.

Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства – 14,8%.

Доля молодых специалистов, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет – 5,2%.

Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов

Доля уволившихся молодых специалистов (в % от численности трудоустроившихся в течение последних 3-х лет) – 23,8%.

Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы – 1,6%.

Доля молодых специалистов, ответивших «удовлетворены» / «скорее удовлетворены» условиями труда и режимом работы – 59,0% / 37,4%.

Доля молодых специалистов, ответивших «удовлетворены» / «скорее удовлетворены» уровнем технической оснащенности рабочего места – 49,2% / 42,0%.

Доля молодых специалистов, ответивших «удовлетворены» / «скорее удовлетворены» отношениями в трудовом коллективе – 68,8% / 28,9%.

Доля молодых специалистов, ответивших «удовлетворены» / «скорее удовлетворены» отношениями с руководством – 75,1% / 23,4%.

Полная информация по результатам мониторинга

Общие сведения о молодых специалистах

В соответствии с результатами анкетирования руководителей учреждений в образовательных организациях Тульской области в 2022/2023 уч. г. работают 1260 молодых специалистов.

В зависимости от стажа работы молодых специалистов ОО Тульской области можно распределить следующим образом:

- 25,8% – со стажем менее 1 года (326 чел.);
- 49,4% – со стажем от 1 до 3 лет (622 чел.);
- 24,8% имеют стаж работы от 3 до 5 лет (312 чел.) (рис. 1).

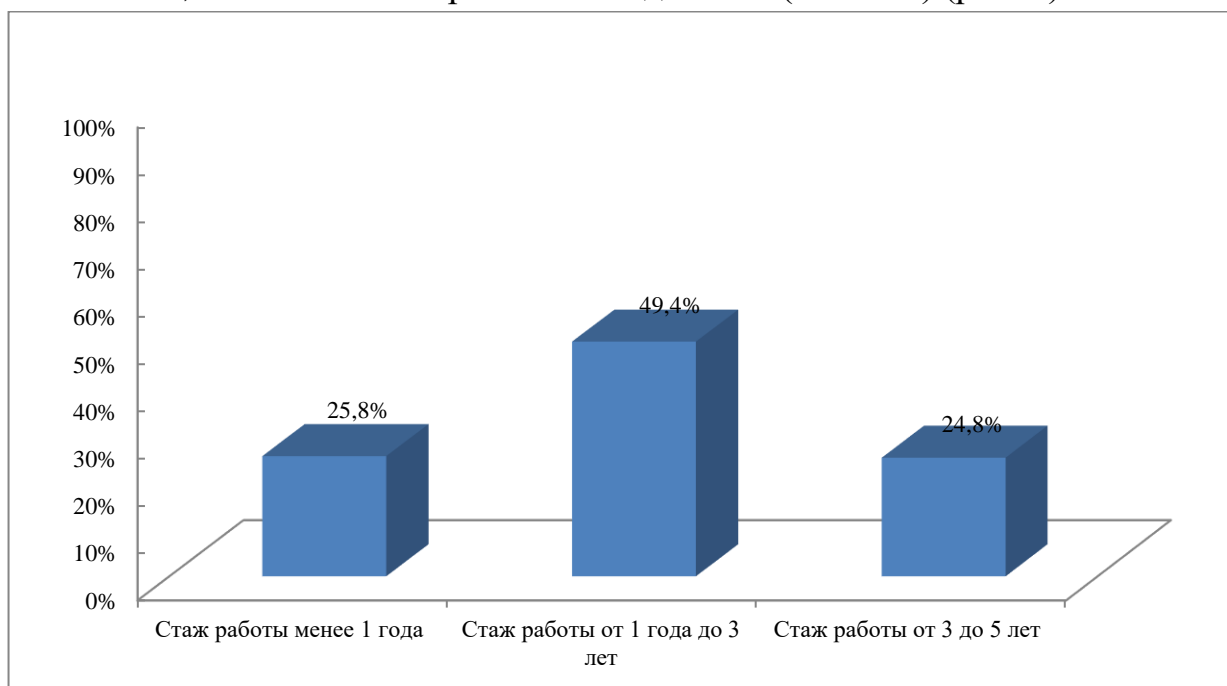


Рис. 1. Доля молодых специалистов в ОО ТО в зависимости от стажа работы (в % от численности молодых специалистов ОО ТО)

Наибольшая доля молодых специалистов в образовательных организациях муниципальных образований Тульской области в зависимости от стажа работы наблюдается:

- менее 1 года – в ОО Суворовского района (53,8%), Тепло-Огаревского района (43,8%), Веневского района (38,1%), г. Донской (36,8%), Узловского района (35,5%), Плавского района (33,3%), г. Ефремов (31,8%);

- от 1 до 3 лет – в ОО Одоевского (100,0%), Арсеньевского (100,0%), Воловского (75,0%), Дубенского (71,4%), Заокского (66,7%), Богородицкого (63,0%) районов;

- от 3 до 5 лет – в ОО Каменского (62,5%), Куркинского (50,0%), Белевского (45,5%) районов, р.п. Новогуровский (50,0%).

Нет молодых специалистов со стажем:

- менее 1 года – в Одоевском, Куркинском, Арсеньевском районах, р.п. Новогуровский;

- от 1 до 3 лет – в ОО п.г.т. Славный;

- от 3 до 5 лет – в Одоевском, Воловском, Арсеньевском районах, п.г.т. Славный.

В ГОУ ТО и ГПОУ ТО наибольшая доля молодых специалистов имеет стаж от 1 до 3 лет (36,5% и 58,8% соответственно) (рис. 2).

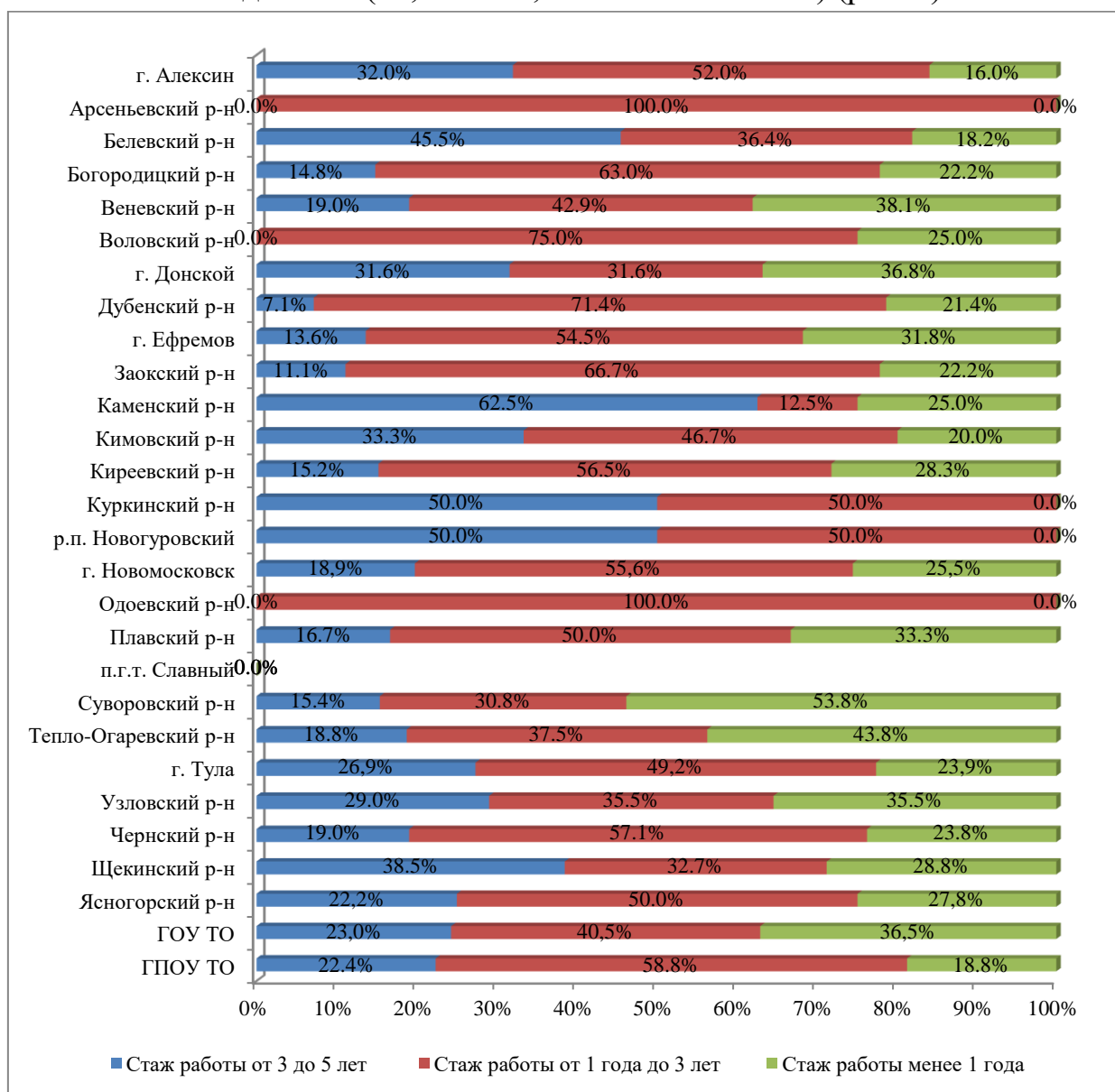


Рис. 2. Доля молодых специалистов в ОО ТО в зависимости от стажа работы (в % от численности молодых специалистов в ОО ТО)

Среди молодых специалистов, *принявших участие в опросе*, большинство респондентов (46,7%) имеют стаж работы в образовательных организациях от 1 до 3 лет. 32,6% – до 1 года, 20,7% опрошенных молодых специалистов – со стажем работы от 3 до 5 лет (рис. 3).

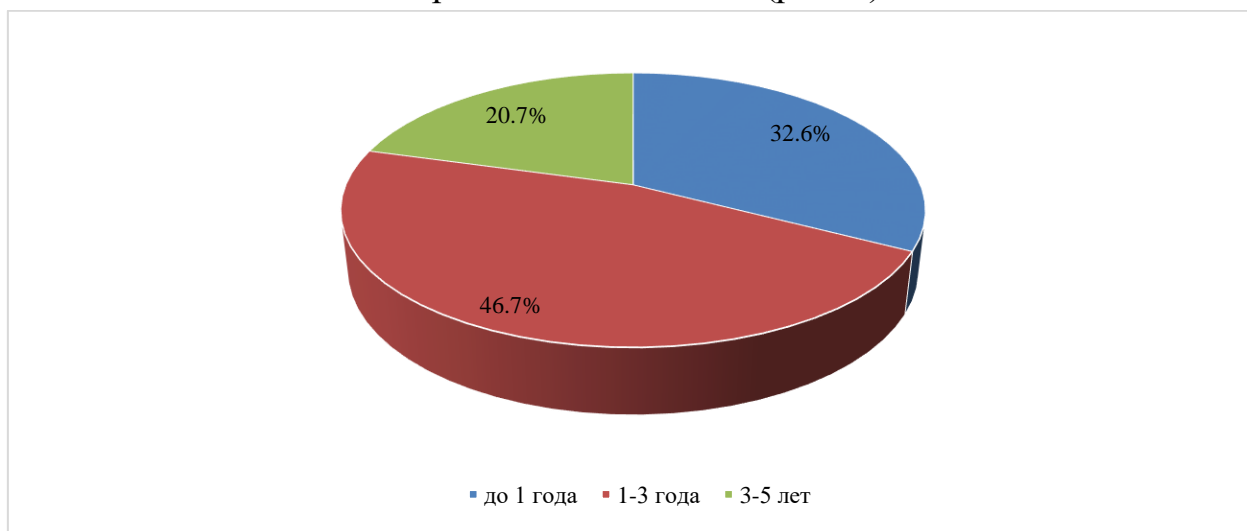


Рис. 3. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, в разбивке по стажу работы (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

По данным мониторинга наибольшая доля молодых специалистов имеет высшее педагогическое образование (62,7%), 3,9% – высшее непедагогическое образование, 33,4% молодых специалистов, работающих в ОО Тульской области, имеют среднее профессиональное образование (рис. 4).

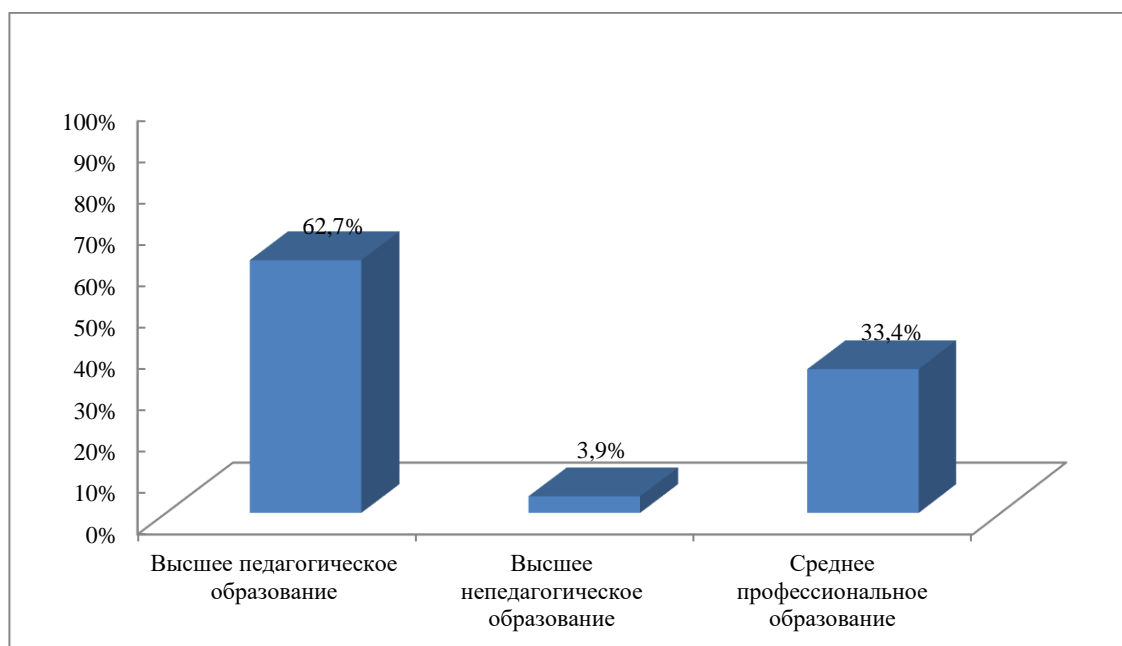


Рис. 4. Доля молодых специалистов в ОО ТО, имеющих указанный уровень образования (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО)

Все молодые специалисты имеют высшее педагогическое образование в ОО Куркинского (100,0%), Арсеньевского (100,0%) районов, р.п. Новогуровский (100,0%). Также значительная доля молодых специалистов с высшим педагогическим образованием в ОО Ясногорского (88,9%) района и г. Алексин (84,0%) (рис. 5).

Более всего молодых специалистов с высшим непедагогическим образованием в ОО Воловского района (25,0%).

Существенно преобладают молодые специалисты со средним профессиональным образованием в ОО Плавского (91,7%), Чернского (85,7%) и Веневского (76,2%) районов.

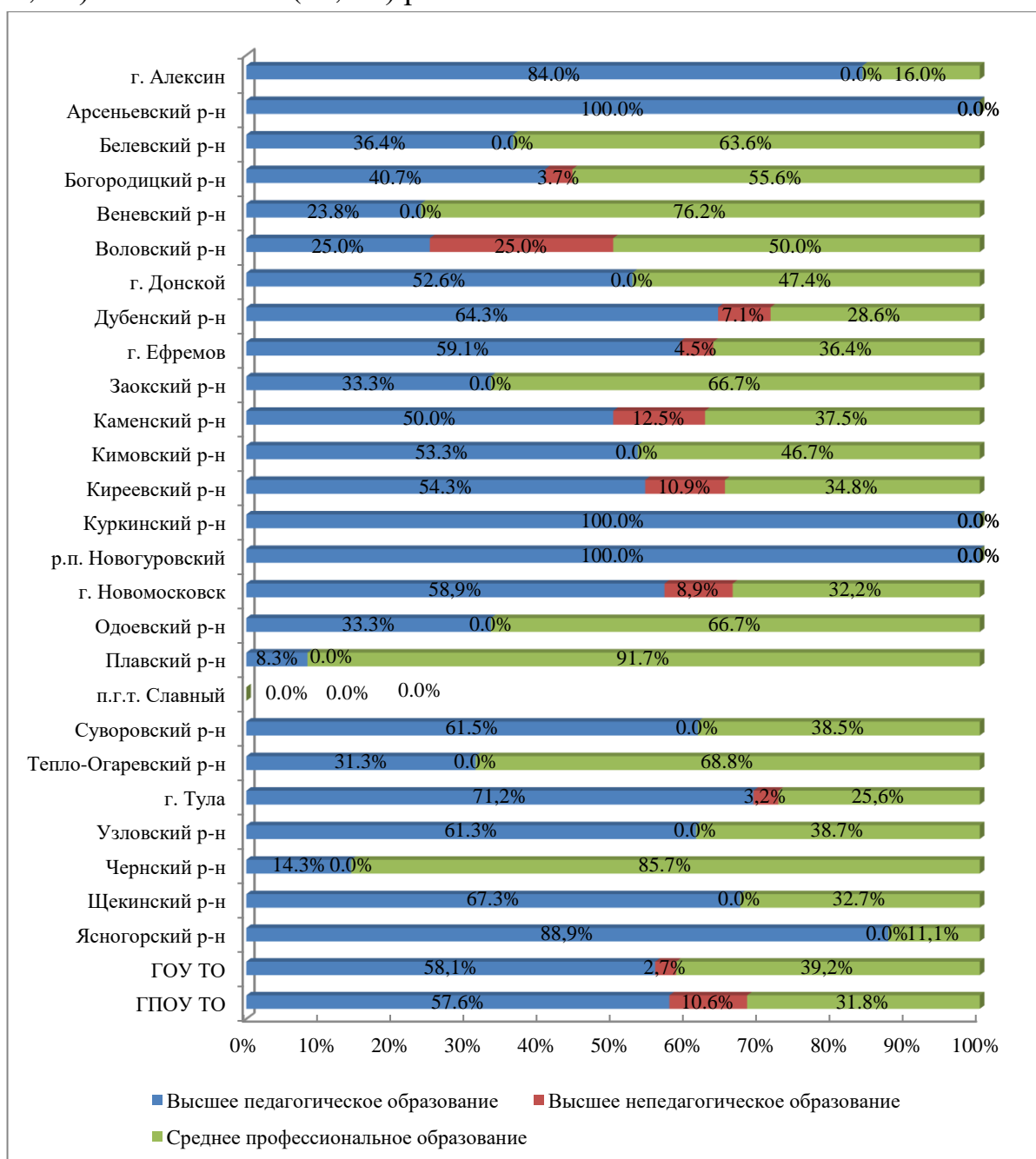


Рис. 5. Доля молодых специалистов в ОО МО Тульской области, имеющих указанный уровень образования (в % от общей численности молодых специалистов в ОО МО Тульской области)

Подробная информация с общими сведениями о молодых специалистах в каждом муниципальном образовании Тульской области приведена в Приложении 2.

По результатам мониторинга можно сделать вывод, что в образовательных организациях Тульской области большинство молодых специалистов (49,4%) имеет стаж работы от 1 года до 3 лет и высшее педагогическое образование (62,7%).

Социальная поддержка молодых специалистов

Особое значение в адаптации молодых специалистов имеет система социальной поддержки. По результатам мониторинга молодые специалисты работают в 378 образовательных организациях Тульской области. Социальную поддержку молодым специалистам оказывают в 306 (80,9%) ОО. Социальная поддержка разнообразна.

В большинстве ОО осуществляются ежемесячные доплаты молодым специалистам (в 50,0% сельских и 59,9% городских ОО). Расходы на оплату проезда к месту работы молодым специалистам возмещают, большей частью, в сельских ОО (34,5%) и только в 3,1% городских ОО. Компенсация молодым специалистам части расходов на коммунальные услуги чаще осуществляется также в сельских ОО (45,7%), чем в городских (5,7%). Иные меры социальной поддержки молодым специалистам оказываются в 7,8% сельских и 16,0% городских ОО (рис. 6). Молодые специалисты не имеют мер поддержки в 20,2% городских ОО и 13,8% сельских ОО.

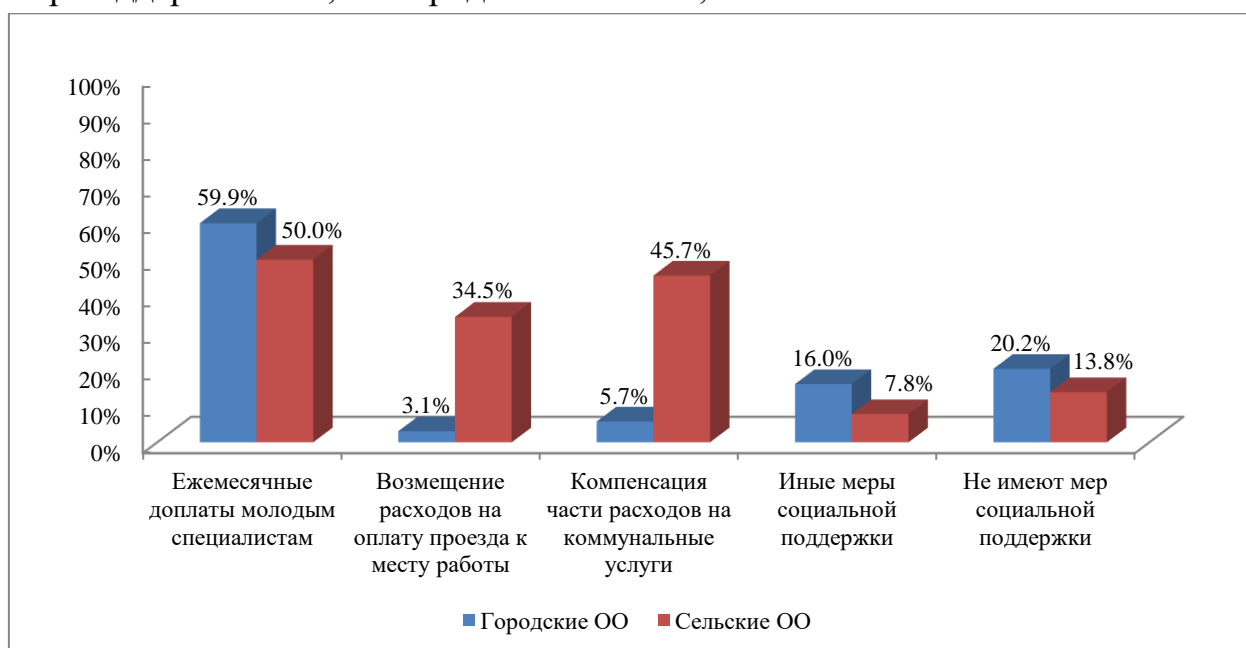


Рис. 6. Доля городских и сельских ОО ТО, указавших меры социальной поддержки, которые они оказывают молодым специалистам из бюджета образовательной организации (в % от количества ответов городских и сельских ОО ТО, в которых работают молодые специалисты)

Среди иных мер были указаны следующие:

- премирование, в том числе за публичное представление опыта работы, участие в публичных мероприятиях;
- ежеквартальное материальное вознаграждение по результатам эффективности и результативности деятельности педагога;
- персональный повышающий коэффициент;
- предоставление служебного жилья;
- оплата дополнительных учебных отпусков для продолжающих обучение в организациях высшего профессионального образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры.

Социальную поддержку молодым специалистам оказывают все ОО в МО Арсеньевского, Воловского, Заокского, Каменского, Куркинского, Суворовского районов, р.п. Новогуровский. Высокий уровень социальной поддержки также в МО г Тула (84,3%), г. Ефремов (87,0%), г. Новомосковск (83,8%), Белевском (83,3%), Богородицком (93,3%), Веневском (80,0%), Дубенском (85,7%), Одоевском (80,0%), Узловском (94,7%), Чернском (83,3%) районах (рис. 7).

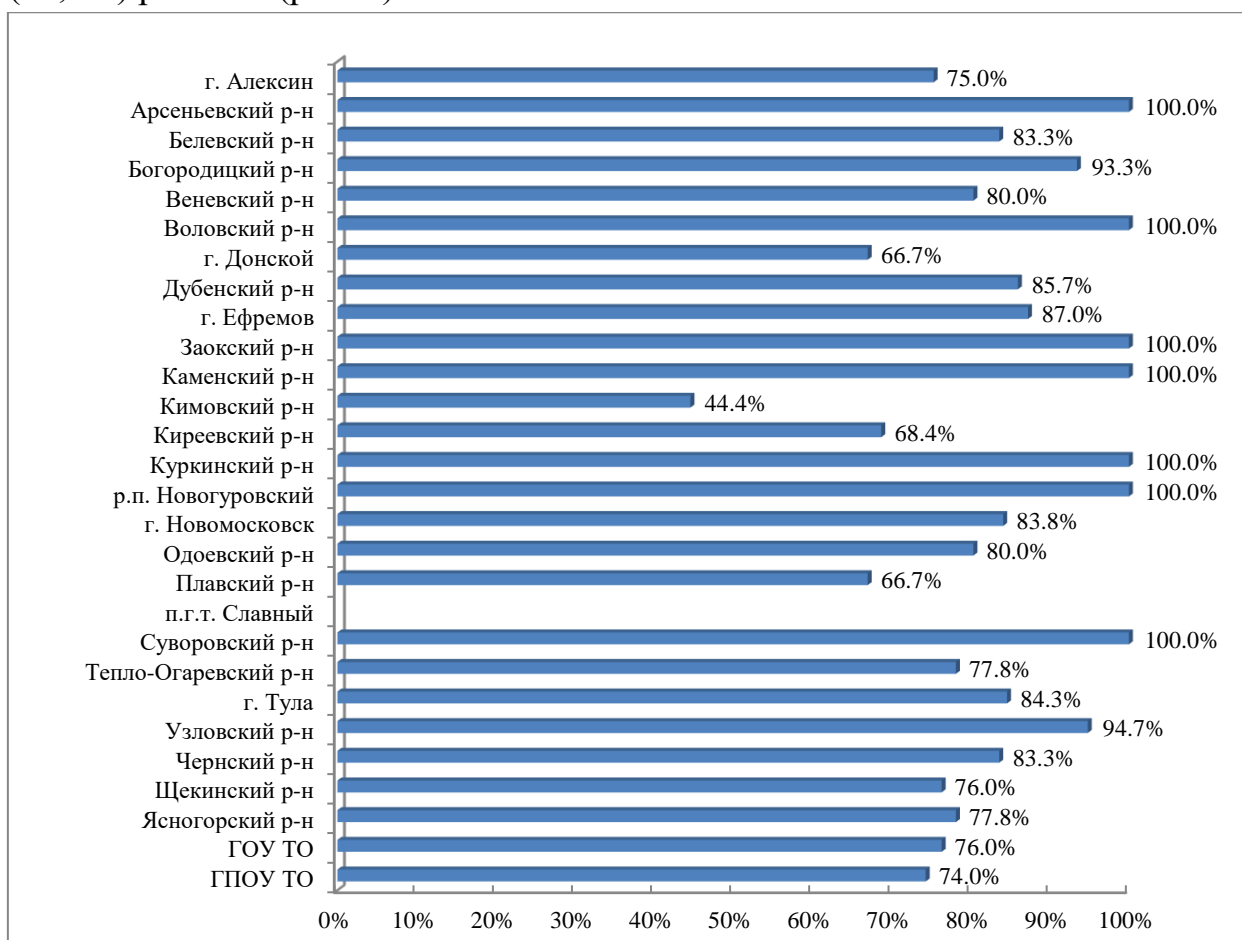


Рис. 7. Доля ОО в МО Тульской области, указавших меры социальной поддержки, которые они оказывают молодым специалистам из бюджета образовательной организации (в % от количества ОО МО Тульской области, в которых работают молодые специалисты)

В большинстве образовательных организациях Тульской области осуществляется моральное стимулирование молодых специалистов. На это указали 312 (82,5%) ОО (рис. 8).



Рис. 8. Доля ОО в МО Тульской области, указавших формы морального стимулирования, осуществляемые по отношению к молодым специалистам в образовательных организациях (в % от количества ОО МО Тульской области, в которых работают молодые специалисты)

В качестве морального стимулирования образовательные организации награждают молодых специалистов грамотами за успехи и достижения в профессиональной деятельности, благодарностью в приказе с занесением в трудовую книжку, а также реализуются иные формы морального стимулирования.

По результатам мониторинга можно сделать вывод, что далеко не во всех образовательных организациях Тульской области уделяется должное внимание мерам социальной поддержки и морального стимулирования молодых специалистов.

Методическая поддержка молодых специалистов

Доля молодых специалистов, имеющих официально закреплённого наставника в первое время своей работы, в целом по Тульской области составляет 82,9%. Данный показатель на 6,0% больше, чем в 2021/2022 уч. г. Обеспеченность молодых специалистов наставниками увеличилась как в городских, так и в сельских ОО (рис. 9).

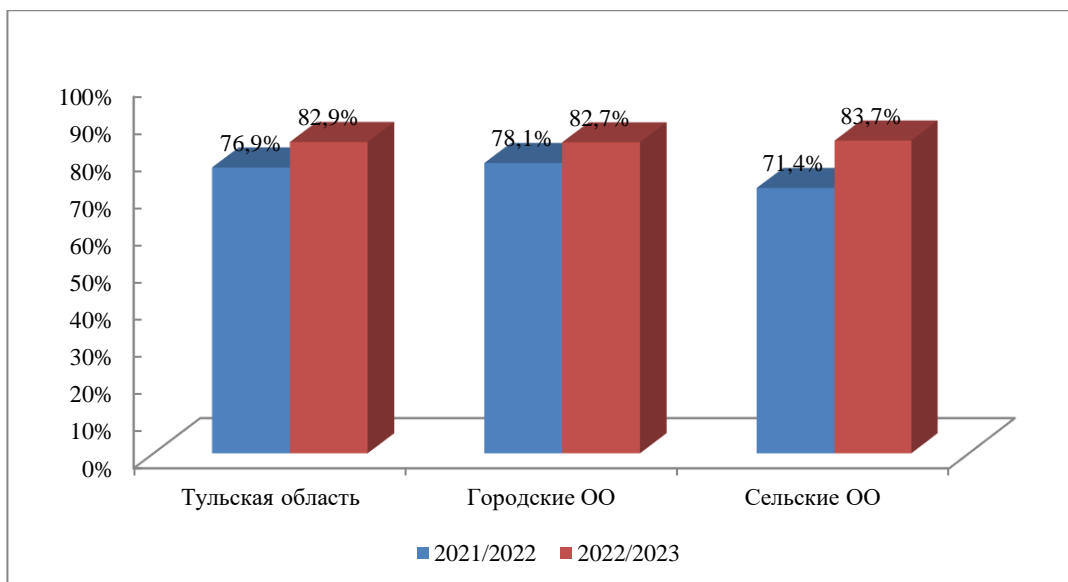


Рис. 9. Доля молодых специалистов в Тульской области в целом, в городских и сельских ОО ТО, имеющих официально закрепленного наставника, в 2022/2023 уч. г. в сравнении с данными 2021/2022 уч. г. (в % от численности молодых специалистов в Тульской области в целом, в городских и сельских ОО ТО)

В зависимости от стажа доля молодых специалистов, имеющих официально закрепленного наставника (рис. 10):

- до 1 года – 95,1%,
- от 1 года до 3 лет – 84,9%,
- от 3 до 5 лет – 66,0%.

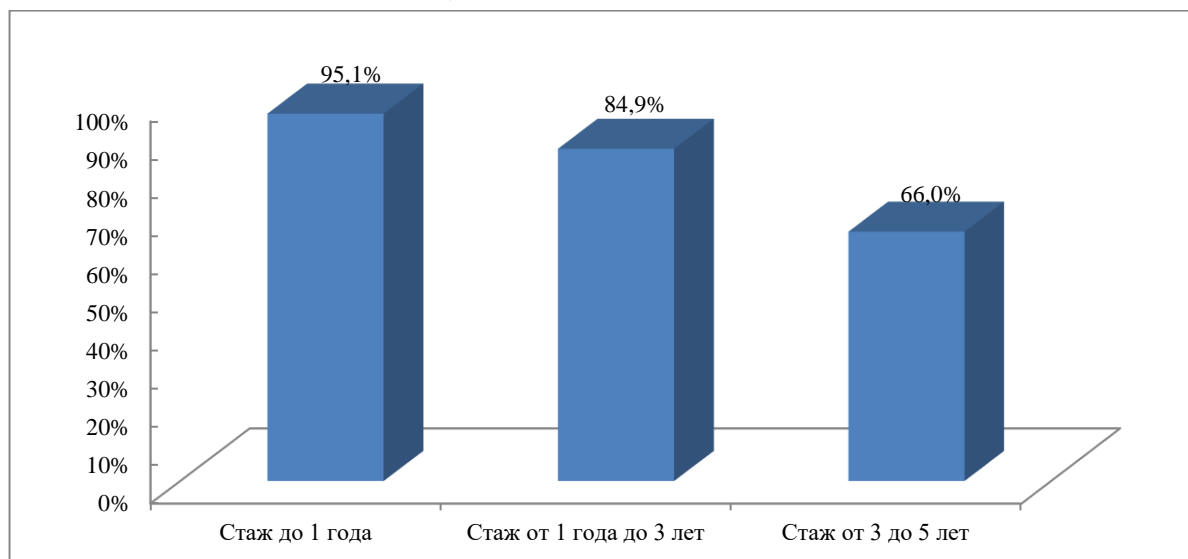


Рис. 10. Доля молодых специалистов в Тульской области, работающих указанный период времени и имеющих официально закрепленного наставника (в % от численности молодых специалистов в Тульской области, имеющих указанный стаж)

Все молодые специалисты имеют официально закрепленного наставника в ОО Арсеньевского, Куркинского, Плавского районов. Более 90% молодых специалистов имеют официально закрепленного наставника в

ОО г. Алексин, г. Ефремов, Богородицкого, Киреевского, Суворовского, Узловского, Щекинского районов. Менее всего обеспечены наставниками молодые специалисты в ОО Белевского (54,5%), р.п. Новогуровский (50,0%), ГПОУ ТО (57,6%) (рис. 11).

В ОО п.г.т. Славный только 1 молодой специалист, и находится в декретном отпуске.

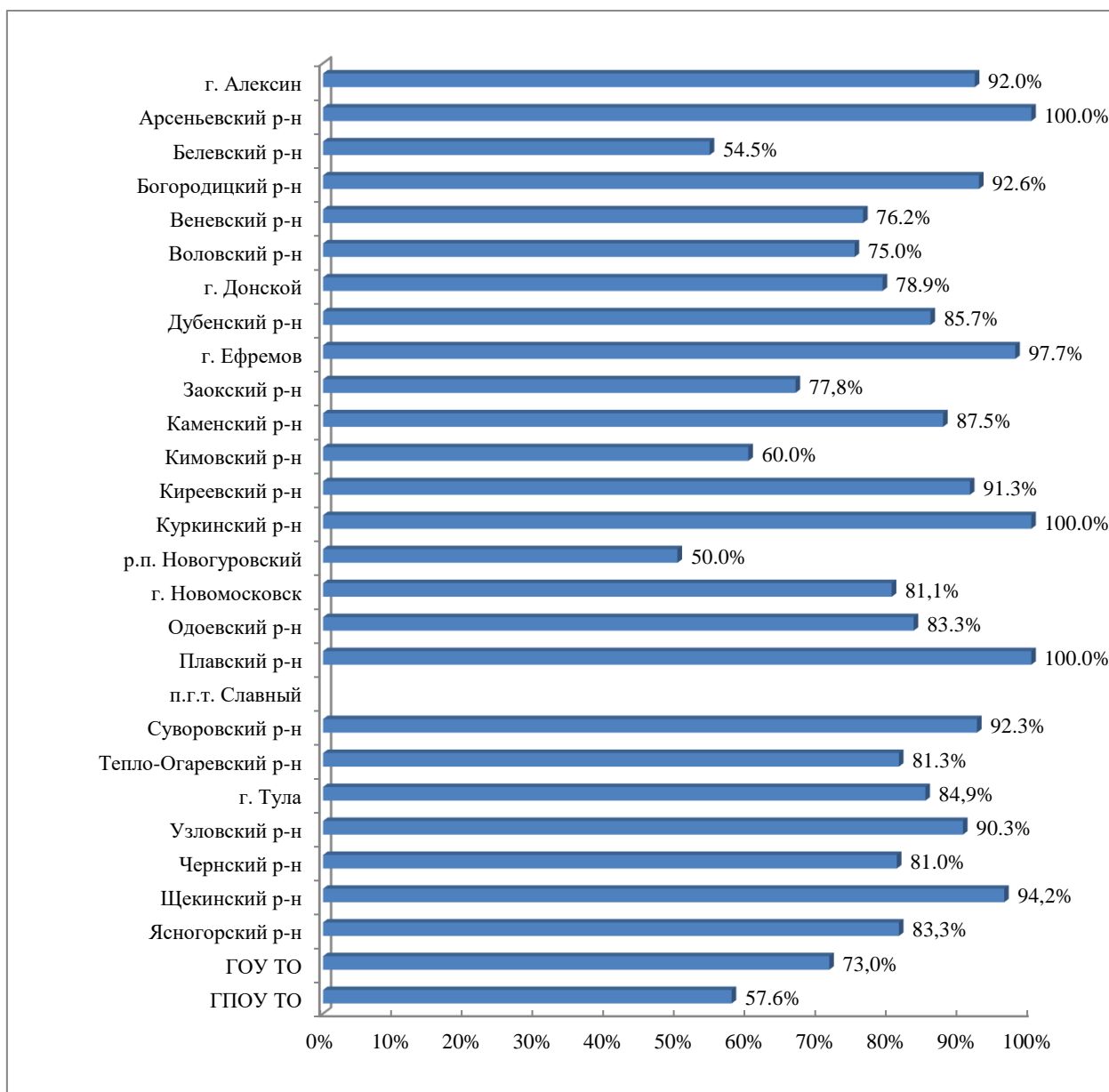


Рис. 11. Доля молодых специалистов в ОО МО Тульской области, имеющих в 2022/2023 уч. г. официально закрепленного наставника (в % от численности молодых специалистов в ОО МО Тульской области)

Особое внимание со стороны наставников требуют молодые специалисты со стажем работы менее 3-х лет. Все молодые специалисты, работающие менее 3 лет, обеспечены наставниками в ОО г. Алексин, г. Ефремов, Арсеньевского, Каменского, Куркинского, Плавского, Суворовского районов, р.п. Новогуровский.

Более 90% молодых специалистов, работающих менее 3 лет, обеспечены наставниками в ОО г. Донской, г. Тула, Богородицкого, Киреевского, Тепло-Огаревского, Узловского, Щекинского районов.

Более 80% молодых специалистов, работающих менее 3 лет, обеспечены наставниками в ОО г. Новомосковск, Белевского, Веневского, Дубенского, Заокского, Одоевского, Чернского, Ясногорского районов.

Менее 80% молодых специалистов, работающих менее 3 лет, обеспечены наставниками в ОО Воловского (75,0%), Кимовского (70,0%), ГОУ ТО (77,2%), ГПОУ ТО (59,1%) (рис. 12).

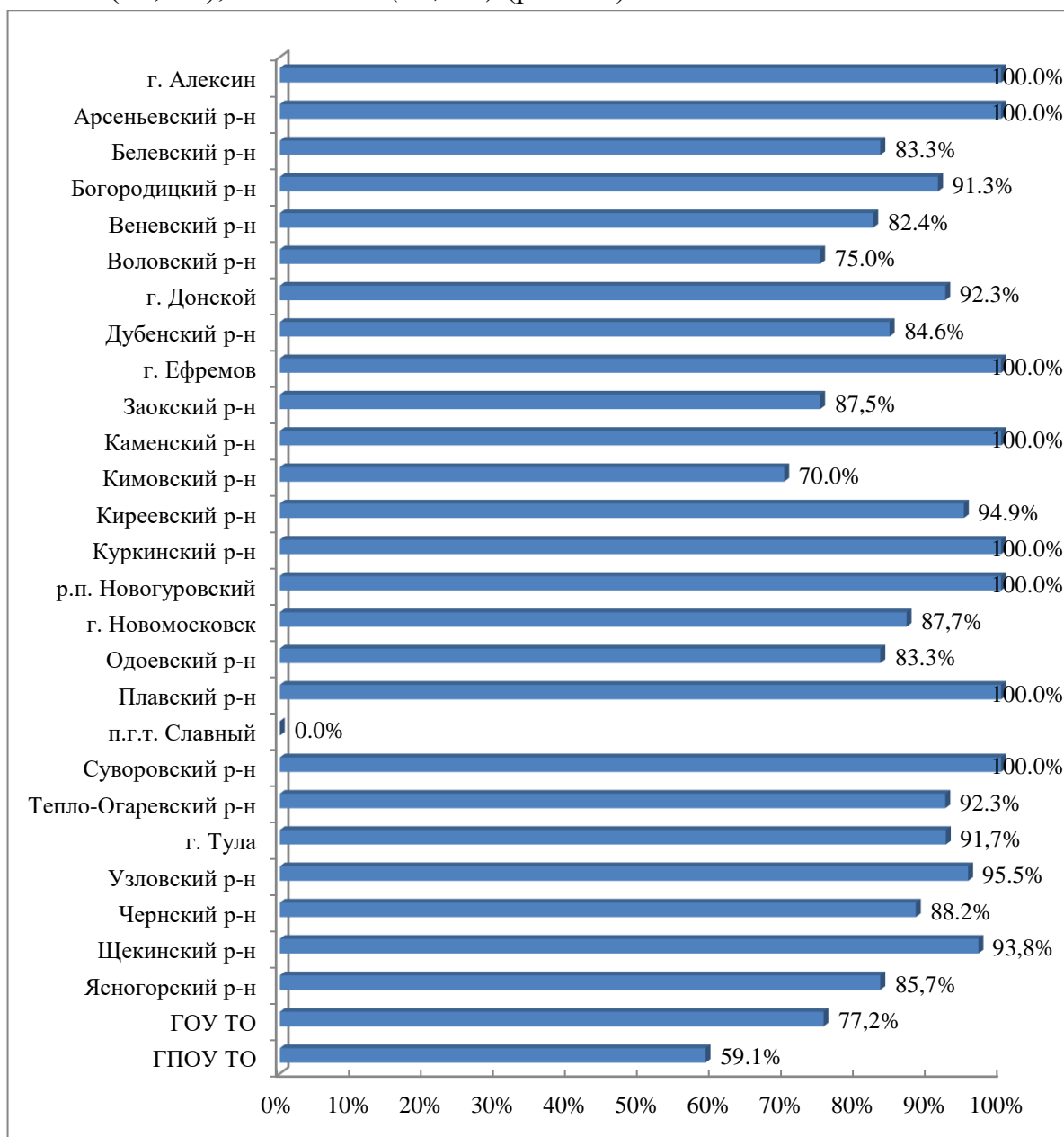


Рис. 12. Доля молодых специалистов в ОО МО Тульской области, работающих от 0 до 3 лет, имеющих в 2022/2023 уч. г. официально закрепленного наставника (в % от численности молодых специалистов в ОО МО Тульской области, работающих от 0 до 3 лет)

По результатам опроса молодых специалистов среди всех молодых специалистов, работающих в 2022/2023 уч. г. в ОО Тульской области, в первый год работы только 85,6% имели / имеют официально закрепленного наставника.

Различие в значении доли молодых специалистов, имеющих официально закрепленного наставника, можно объяснить, во-первых, тем, что в опросе участвовали не все молодые специалисты, во-вторых, вопрос касался разных временных рамок (рис. 13).

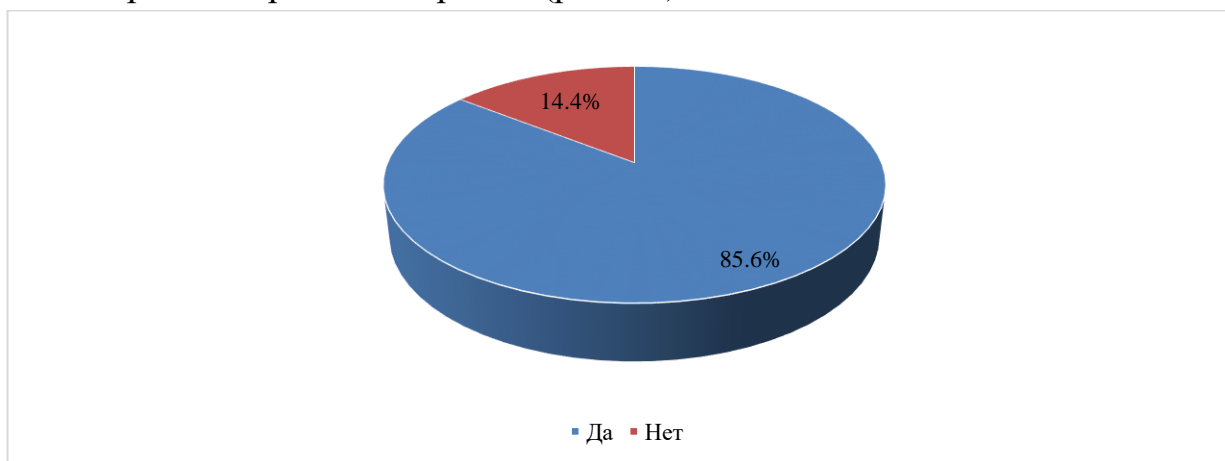


Рис. 13. Доля молодых специалистов в ОО ТО, принявших участие в опросе, имевших / имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы в ОО (в % от общей численности молодых специалистов, принявших участие в опросе в ОО ТО)

Как видно из рис. 14, подавляющее большинство молодых специалистов ответили, что имели официально закрепленного наставника в первое время своей работы. Данный показатель выше в городских общеобразовательных организациях, чем в сельских (86,4% и 81,5% соответственно).

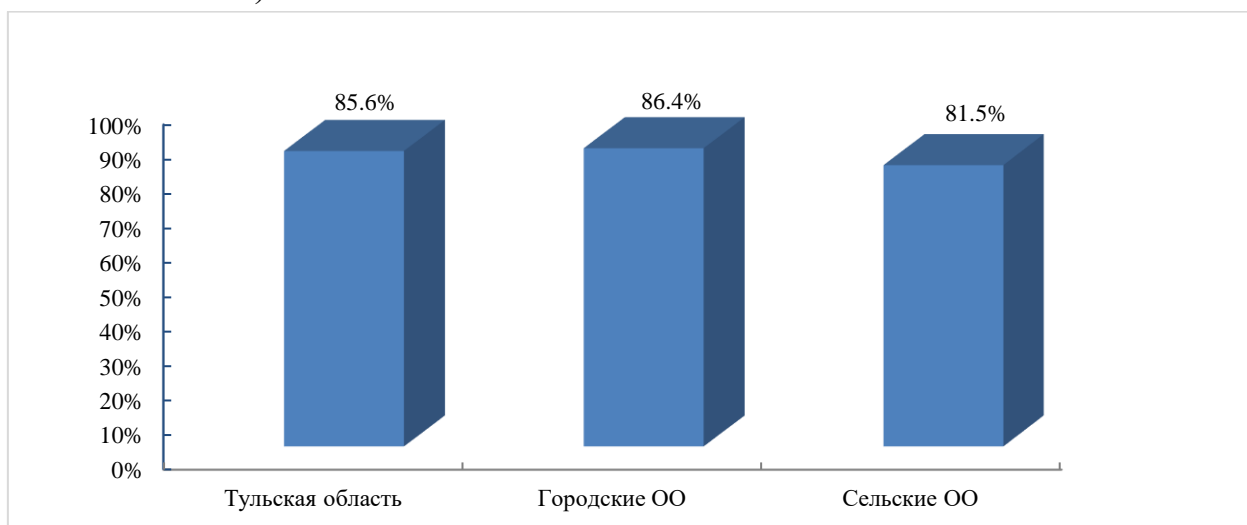


Рис. 14. Доля ответов молодых специалистов ОО ТО, имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы (в % от общей численности молодых специалистов, принявших участие в опросе в ОО ТО)

Как руководителям, так и молодым специалистам, был задан вопрос о целесообразности официально закрепленного наставника. Ответы также различаются.

98,4% руководителей ОО, в которых работают молодые специалисты, считают целесообразным назначать наставника для молодых специалистов в первое время работы. При этом показателен тот факт, что положительно ответили о необходимости наставника многие руководители и тех ОО, в которых нет наставничества, что позволяет предположить наличие объективных причин отсутствия наставничества в ряде ОО (рис. 15).



Рис. 15. Доля руководителей ОО ТО, в которых работают молодые специалисты, полагающих, что официально закрепленные наставники в первое время работы молодых специалистов нужны / не нужны (в % от общей численности руководителей ОО ТО, в которых работают молодые специалисты)

Среди опрошенных молодых специалистов 70,5% считают, что официально закрепленный наставник им необходим, «скорее да» ответили 25,1%, «скорее нет» – 3,0%, «нет» – 1,4% (рис. 16).

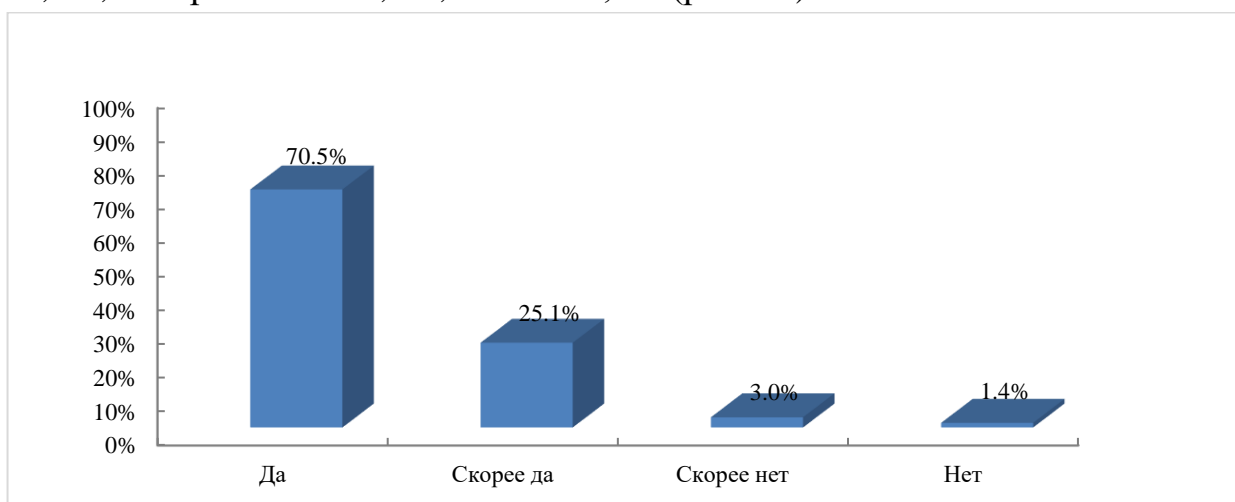


Рис. 16. Доля молодых специалистов, принявших участие в опросе в ОО ТО, полагающих, что официально закрепленный наставник в первое время работы нужен / не нужен (в % от общей численности молодых специалистов, принявших участие в опросе в ОО ТО)

Как видно из сравнения ответов, среди молодых специалистов однозначно на вопрос о необходимости наставников ответили только 70,5% опрошенных, а среди руководителей ОО – 98,4%, что говорит о некоторой самонадеянности части молодых специалистов и недооценке ими сложности педагогической деятельности.

Информация о наличии официально закрепленного наставника у молодых специалистов в каждом муниципальном образовании Тульской области приведена в Приложении 2.

Анализируя данные мониторинга можно отметить, что в 2022/2023 учебном году директор или заместитель директора посещали/планируют посетить занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса в 377 ОО (99,7%), в которых работают молодые специалисты (378 ОО). Из них 86,2% посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов 1 раз в месяц, 13,2% – 1 раз в 6 месяцев и лишь 0,3% – 1 раз в год. Периодичность посещений занятий, по сравнению с прошлым годом практически не изменилась (рис. 17).

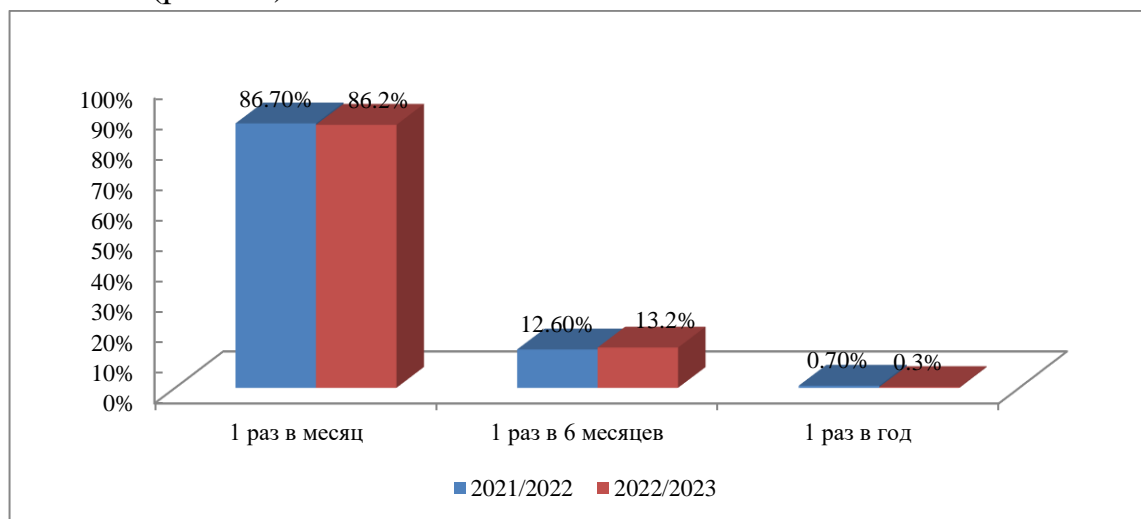


Рис. 17. Доля ОО ТО, указавших с какой периодичностью директор или заместитель директора посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса, в сравнении с данными 2021/2022 уч. г. (в % от общего количества ОО ТО, в которых работают молодые специалисты)

В большинстве ОО (98,4%) организовано посещение молодыми специалистами занятий/внеклассных мероприятий опытных педагогов ОО с целью получения методической помощи (рис. 18).

Не организована такая методическая помощь в МКДОУ «Детский сад комбинированного вида № 14» с. Спасское г. Новомосковск, МБОУ «ЦО №2» Плавского района, МБУДО «Детско-юношеская спортивная школа»

Узловского района, МБОУ «Советская средняя школа №10» Щекинского района.

Не смогли дать ответ на поставленный вопрос в МБОУ ЦО № 12 и МБОУ ЦО № 57 г. Тула.

В 2022/2023, как и в 2021/2022 учебном году, в 100% ОО Тульской области осуществляется контроль со стороны администрации учреждения за корректностью заполнения документации молодыми специалистами.

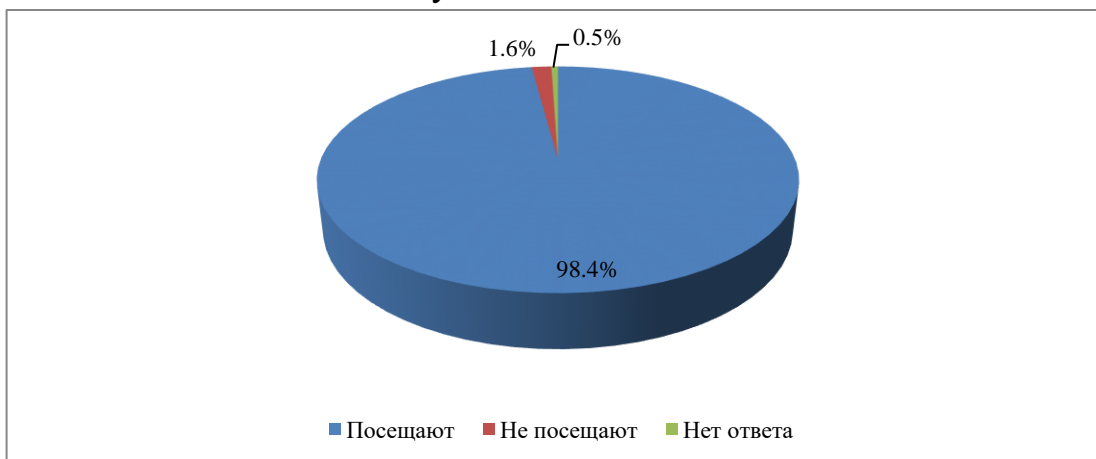


Рис. 18. Доля ОО ТО, в которых организовано / не организовано посещение молодыми специалистами занятий/внеклассных мероприятий опытных педагогов ОО с целью получения методической помощи (в % от общего количества ОО ТО, в которых работают молодые специалисты)

Согласно данным мониторингового исследования, 95,8% ОО Тульской области в 2022/2023 учебном году привлекают молодых специалистов к организации и проведению мероприятий на уровне образовательной организации и на уровне муниципального образования (рис. 19). По сравнению с предыдущим учебным годом этот показатель повысился на 1,9%.

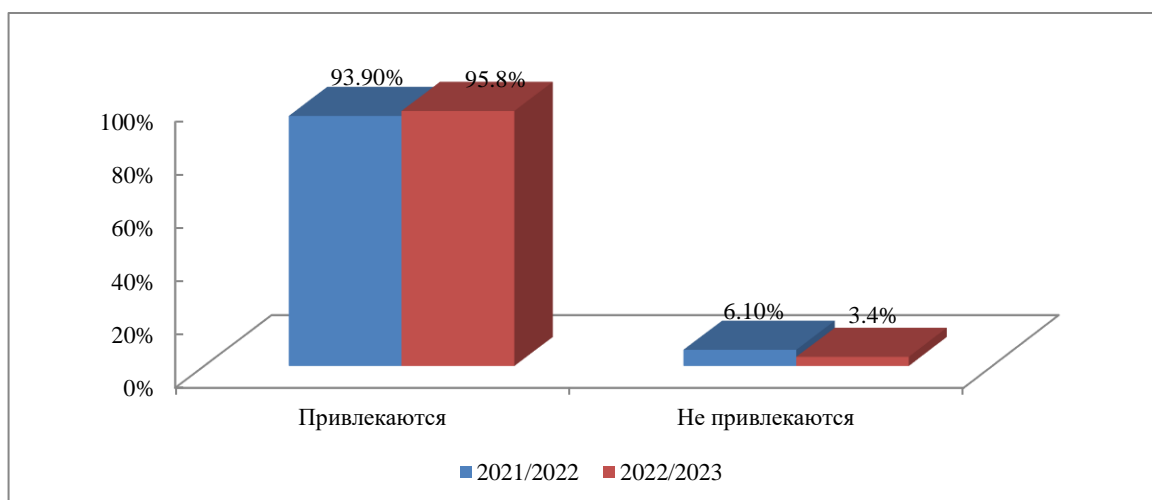


Рис. 19. Доля ОО ТО, указавших, что молодые специалисты привлекаются / не привлекаются к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне МО, в сравнении с данными 2021/2022 учебного года (в % от общего количества ОО ТО, в которых работают молодые специалисты)

Не ответили на вопрос о привлечении молодых специалистов к организации и проведению мероприятий на уровне образовательной организации и на уровне муниципального образования в МБОУ ЦО № 26 и МБОУ ЦО № 57 г. Тула, МКУДО «Каменская детско-юношеская спортивная школа» Каменского района, ГПОУ ТО «Богородицкий политехнический колледж», ГПОУ ТО «Болоховский машиностроительный техникум», ГПОУ ТО «Ефремовский химико-технологический техникум», ГПОУ ТО «Узловский машиностроительный колледж».

В ОО Тульской области реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов, на это указали 96,8% ОО. Наиболее распространенными формами контроля за профессиональным ростом молодых специалистов являются:

- самопрезентация молодых специалистов (42,9% ОО);
- характеристика профессионально-педагогической компетенции молодых специалистов (49,7% ОО);
- самодиагностика молодых специалистов (57,8% ОО);
- интервьюирование молодых специалистов (22,8% ОО);
- рейтинг педагогической деятельности молодых специалистов (17,7% ОО) (рис. 20).

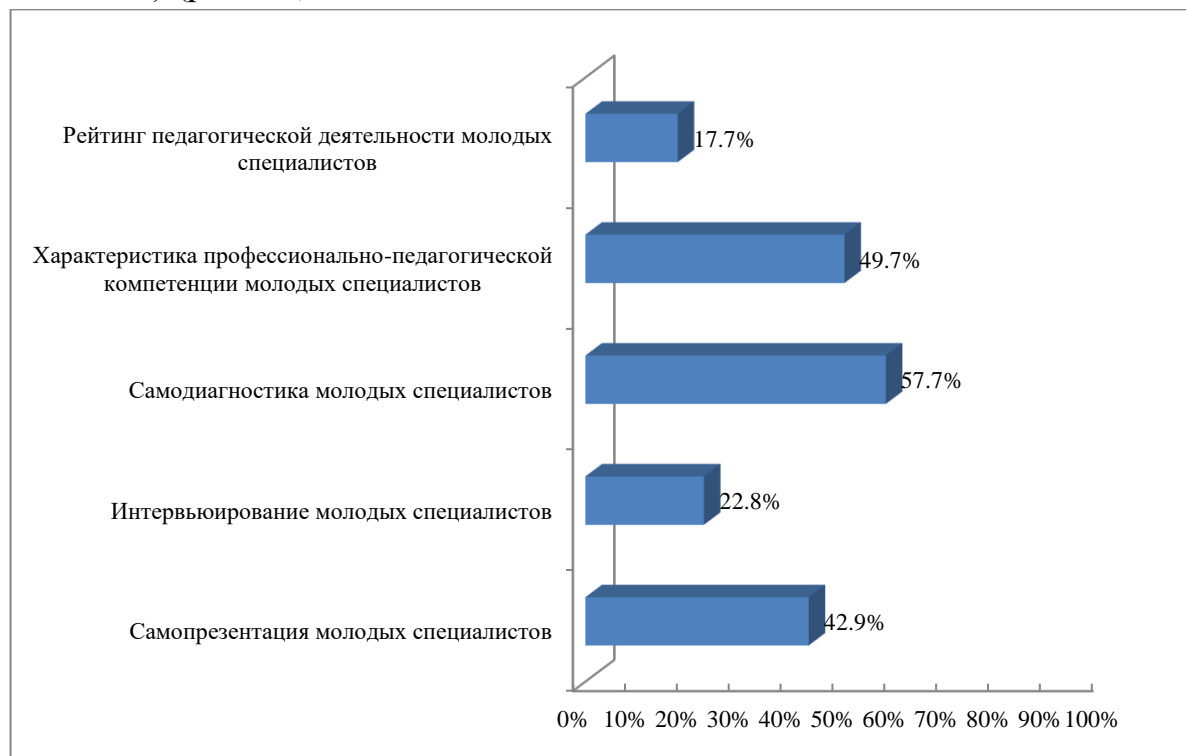


Рис. 20. Доля ОО ТО, использующих указанные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов ОО (в % от общего количества ОО ТО, в которых работают молодые специалисты)

Не указали, что контроль за профессиональным ростом молодых специалистов проводится, 12 образовательных организаций, в которых имеются молодые специалисты: МДОУ «Детский сад № 4 КВ» Богородицкого района, МКОУ «ЦО № 5» и МКОУ «Шиловская СШ № 16» г. Ефремов, МБОУ «ЦО № 1» г. Новомосковск, МБОУ ЦО № 57 г. Тула, МКОУ «Новопетровская СШ» Каменского района, МКОУ «Оленский ЦО» Киреевского района, ГОУ ТО «Яснополянский образовательный комплекс им. Л.Н. Толстого», ГПОУ ТО «Богородицкий политехнический колледж, ГПОУ ТО «Болоховский машиностроительный техникум», ГПОУ ТО «Ефремовский химико-технологический техникум», ГПОУ ТО «Узловский машиностроительный колледж».

Методической поддержке молодых специалистов уделяется в Тульском регионе достаточно серьезное внимание. Проводится большое количество разнообразных мероприятий методического характера на региональном, муниципальном и межмуниципальном уровнях. Однако в ряде образовательных организаций не выделены наставники для молодых специалистов. Во многих образовательных организациях администрацией осуществляется контроль за корректностью заполнения документации, но не уделяется достаточное внимание посещению урочных и внеурочных мероприятий, проводимых молодыми специалистами.

Адаптация молодых специалистов

В процессе адаптации молодых специалистов немаловажное значение имеет мотивация при выборе профессии.

Следует отметить, что большинство *ответов молодых специалистов*, указывает на то, что наиболее популярными мотивами при выборе своей профессии послужили желание работать с детьми (70,3%) и соответствие профессии способностям/личным качествам (71,9%). Мотив выбора своей профессии «Дает большие возможности проявить творчество» составляет 37,6% ответов, а «Близка к любимому школьному предмету» – 25,0%. Иные мотивы выбора профессии (единственно возможная профессия в сложившихся обстоятельствах, выбрана по совету родителей, выбрана за компанию с друзьями) оказались менее предпочтительны (рис. 21).

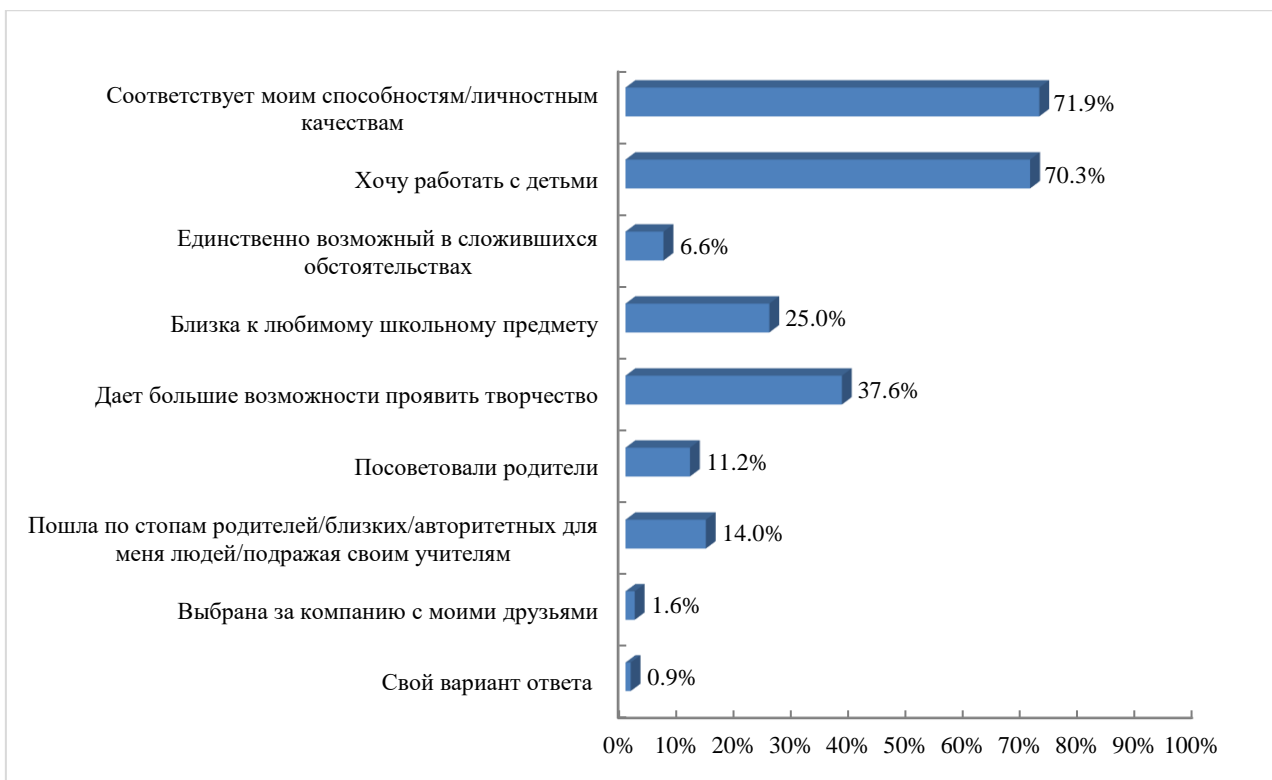


Рис. 21. Доля ответов молодых специалистов ОО ТО, участвующих в опросе, отметивших ведущие мотивы выбора своей профессии (в % от общей численности ответов молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

Уровнем своей подготовки в образовательной организации высшего (среднего) профессионального образования, в которой они обучались, удовлетворены 61,2% молодых специалистов, «скорее удовлетворены» – 35,7%, «скорее не удовлетворены» – 2,8%, совершенно не удовлетворены – 0,3% молодых специалистов (рис. 22).

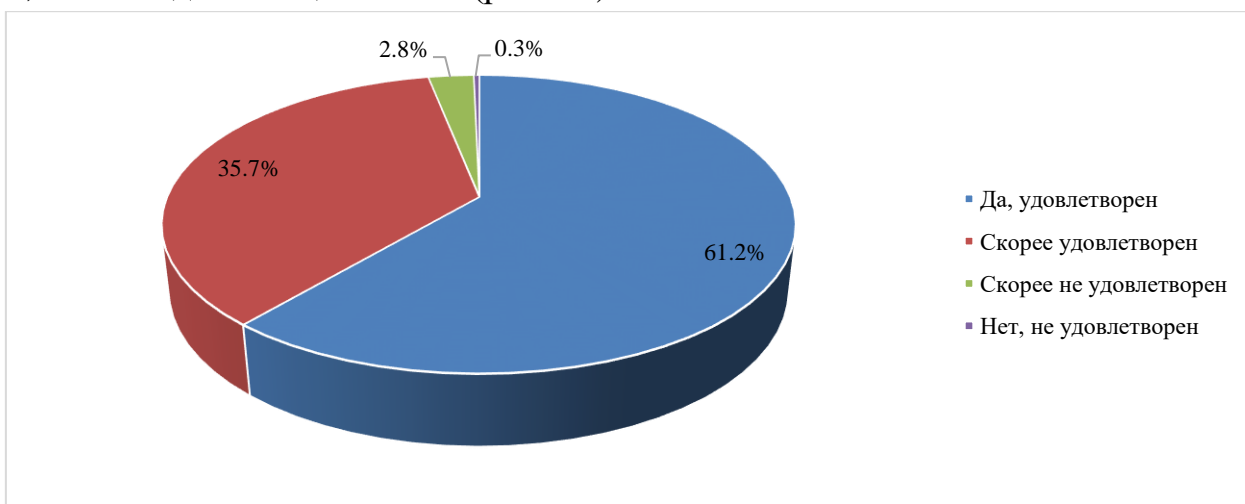


Рис. 22. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, удовлетворенных/не удовлетворенных уровнем своей подготовки в образовательной организации высшего (среднего) профессионального образования (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

Более половины (65,9%) молодых специалистов, принявших участие в опросе, указали, что период адаптации на новом месте работы у них продолжался в течение 6 месяцев, 22,5% – в течение 1 года, а у 11,6% респондентов адаптация еще не закончена (рис. 23).

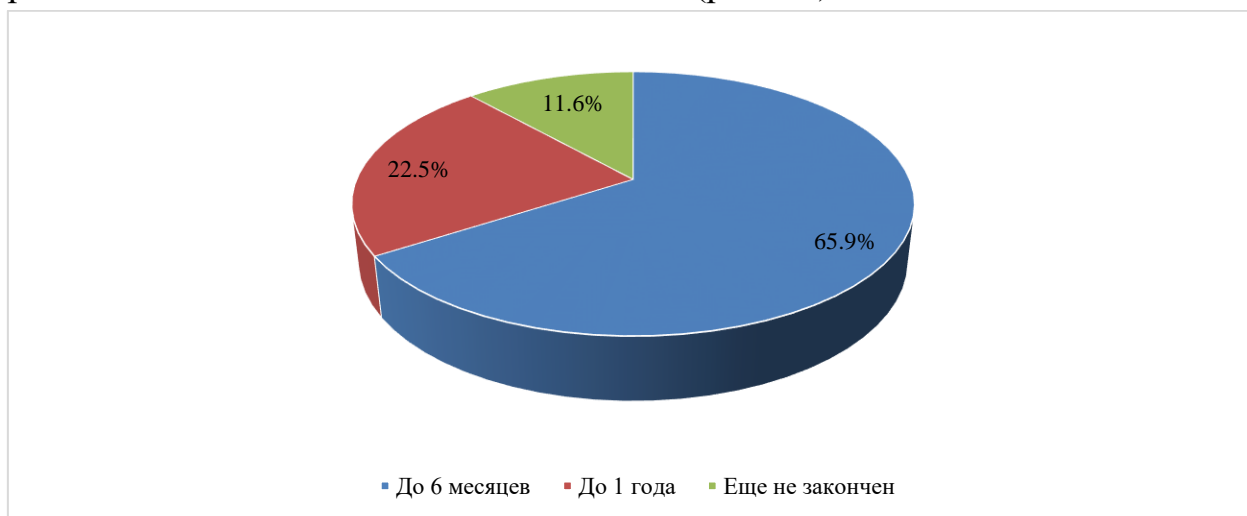


Рис. 23. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась в течение указанного периода (до 6 месяцев, до 1 года, еще не закончена) (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

Интересно, что из тех молодых специалистов, для которых процесс адаптации не завершился (135 чел.), 32 чел. работают более года, а 8 чел. – более 3 лет.

Доля молодых специалистов образовательных организаций МО ТО указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась в течение 6 месяцев года, колеблется от 50,0% (г. Алексин, Арсеньевский, Каменский, Ясногорский районы и р.п. Новогуровский) до 100% (Воловский и Куркинский районы).

Доля молодых специалистов образовательных организаций МО ТО указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась в течение 1 года, колеблется от 9,8% (ГОО ТО) до 100% (п.г.т. Славный).

Наименьшее количество молодых специалистов образовательных организаций МО ТО указали, что их адаптация на новом месте работы еще не закончилась, и данный показатель составляет от 2,2% (Киреевский район) до 33,3% (Заокский район) (рис. 24).

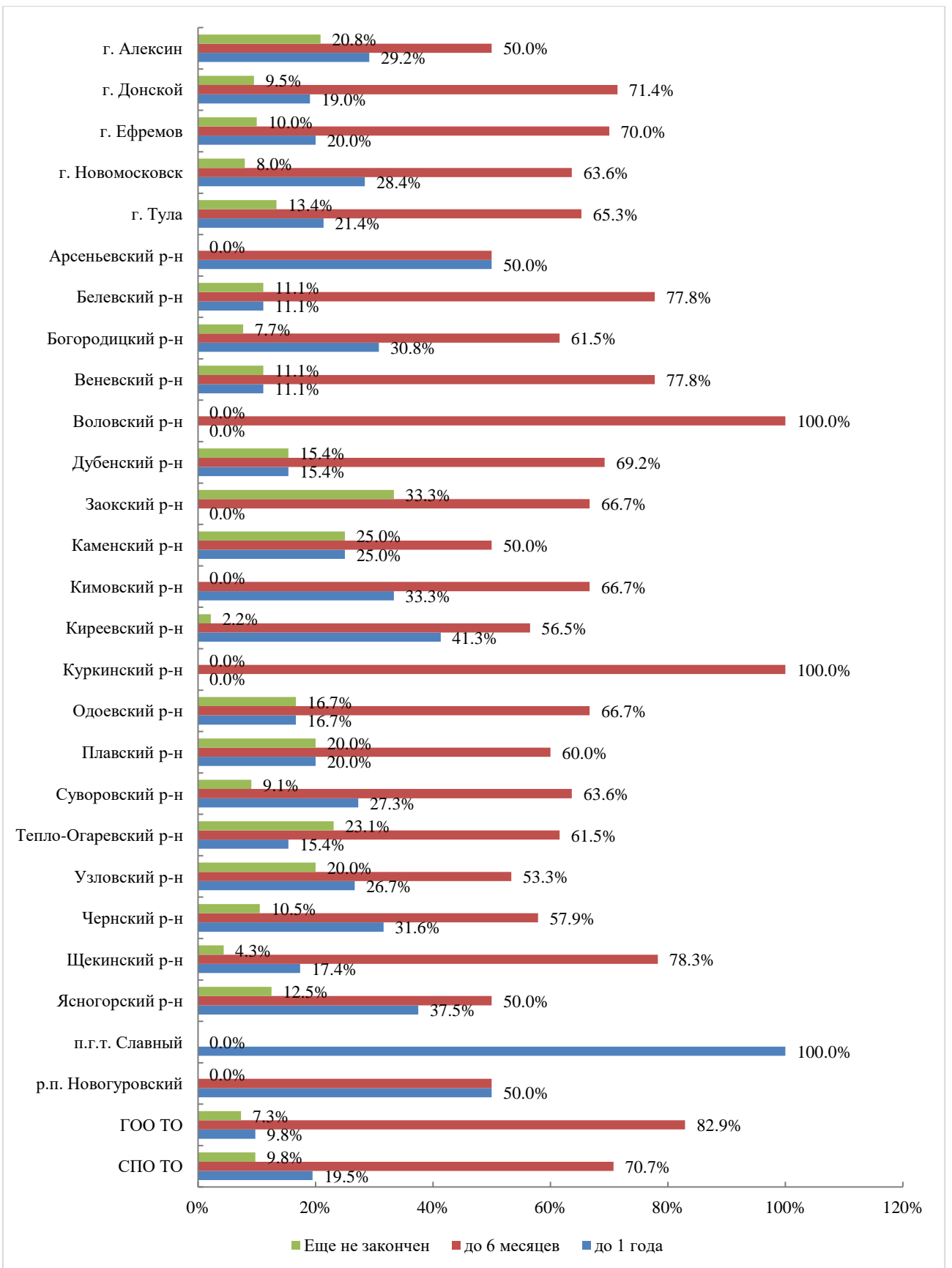


Рис. 24. Доля молодых специалистов образовательных организаций МО ТО, участвующих в опросе, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась в течение указанного периода (до 6 месяцев, до 1 года, еще не закончена) (в % от численности молодых специалистов образовательных организаций МО ТО, принявших участие в опросе)

В течение периода адаптации наиболее сложным *для опрошенных молодых специалистов* являлись – организация образовательного и воспитательного процессов (46,6% и 43,7% соответственно), большая рабочая нагрузка (36,0%) и вхождение в трудовой коллектив (26,3%), менее сложным – условия труда (10,2%) и иные варианты (2,8%) (рис. 25).

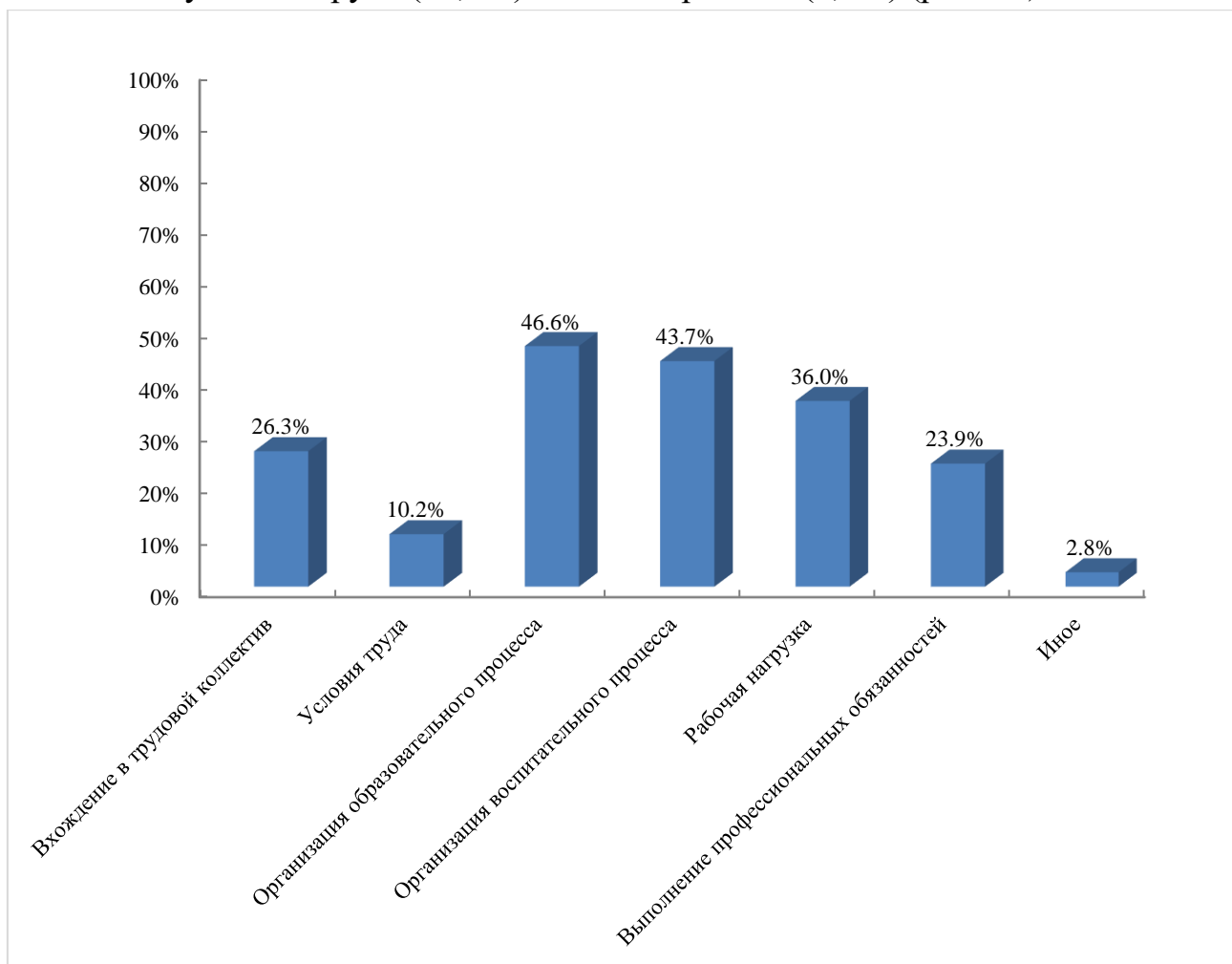


Рис. 25. Доля ответов молодых специалистов *ОО ТО*, принявших участие в опросе, указавших, что именно им показалось наиболее сложным в течение периода адаптации (в % от общего числа ответов молодых специалистов *ОО ТО*, принявших участие в опросе)

Результатами своего труда *в сфере образования* удовлетворены 39,0% молодых специалистов. 58,9% молодых специалистов – «скорее удовлетворены», 3,4% – «скорее не удовлетворены», но среди опрошенных, есть и такие, которые «не удовлетворены», и этот показатель составляет 0,3% соответственно. (рис. 26).

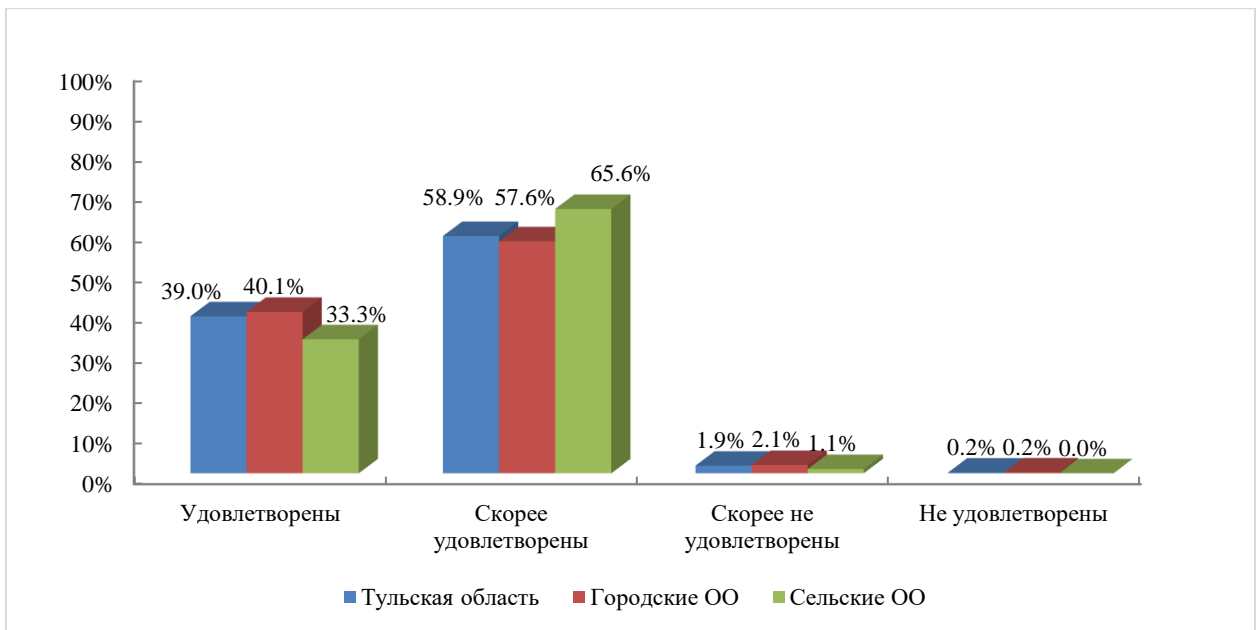


Рис. 26. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, удовлетворенных/не удовлетворенных результатами своего труда в сфере образования (в % от общей численности всех молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, молодых специалистов городских ОО и сельских ОО)

Результатами своего труда **в сфере воспитания** удовлетворены 39,1% молодых специалистов. 57,1% молодых специалистов, принявших участие в мониторинге, менее оптимистичны, они указали, что «скорее удовлетворены», но стоит отметить, что среди опрошенных, есть и такие, которые указали «скорее не удовлетворены» и «не удовлетворены», и этот показатель составляет 3,4% и 0,3% соответственно. (рис. 27).

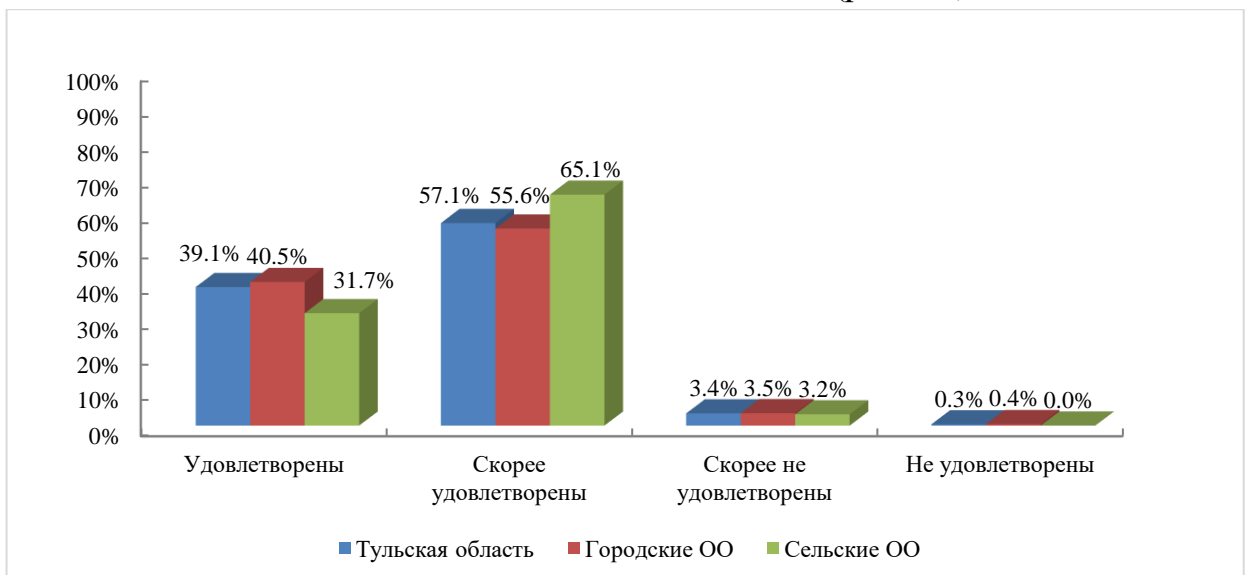


Рис. 27. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, удовлетворенных/не удовлетворенных результатами своего труда в сфере воспитания (в % от общей численности всех молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, молодых специалистов городских ОО и сельских ОО)

В процессе проведения мониторинга проводилось сравнение оценки руководителей ОО и молодых специалистов *уровня готовности к организации патриотического и гражданского воспитания обучающихся*. Среди молодых специалистов, принявших участие в опросе, большинство респондентов (51,6%) оценили свой уровень как высокий, тогда как среди руководителей ОО такую оценку дали только 32,5%. Аналогично, средний уровень готовности к организации патриотического и гражданского воспитания обучающихся отметили 65,1% руководителей ОО и 46,3% молодых специалистов. Оценили данный показатель как «низкий» 2,1% как руководителей ОО, так и молодых специалистов (рис. 28).

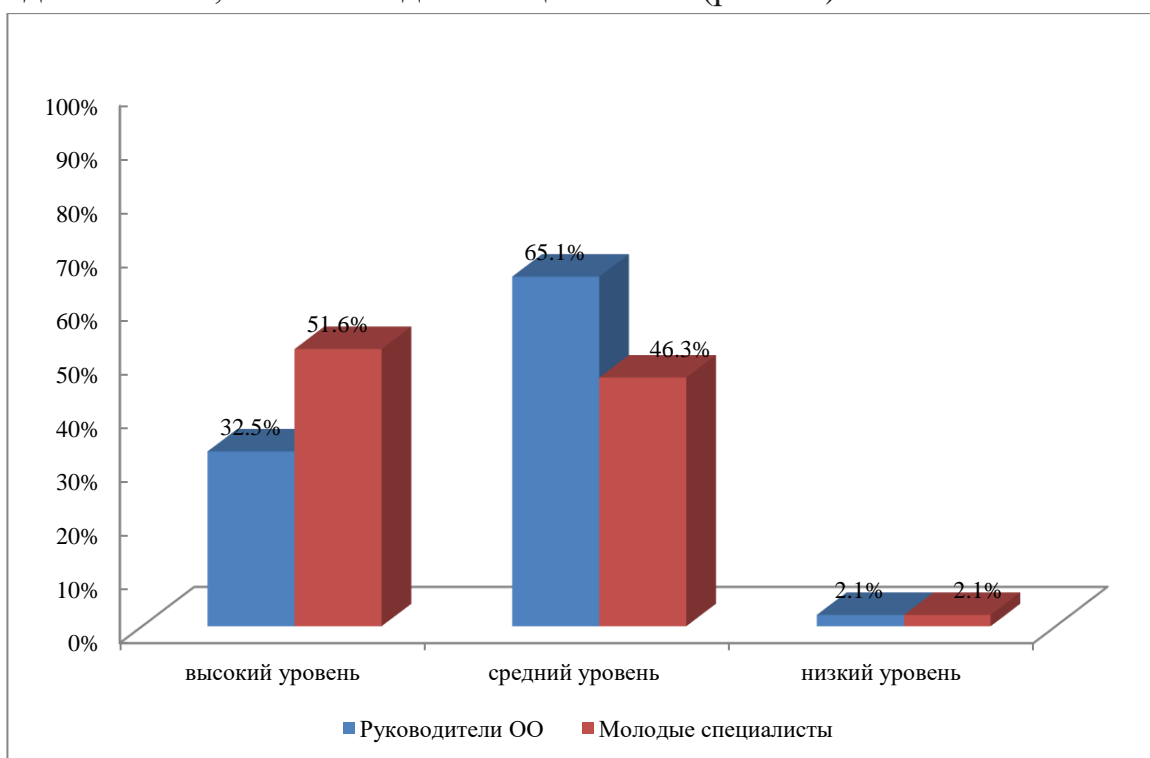


Рис. 28. Доли руководителей и молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, готовых/не готовых к организации патриотического и гражданского воспитания (в % от общей численности всех руководителей и молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

При более детальном анализе информации, полученной вследствие опроса молодых специалистов и руководителей образовательных организаций, сопоставлялись их ответы на вопросы о затруднениях молодых специалистов в профессиональной деятельности, что представлено на рис. 29.

Следует отметить, что результаты опроса среди руководителей ОО Тульской области по данному вопросу в значительной степени разнятся с результатами опроса молодых специалистов.

Руководители ОО отмечают больше затруднений в деятельности молодых специалистов, чем сами молодые специалисты, что говорит о

недостаточно развитом умении у молодых специалистов анализировать свою деятельность.

Особенно значительно различается оценка затруднений в разработке рабочей программы по предмету: 63,0% руководителей ОО и 24,9% молодых специалистов. На затруднения при подготовке и проведении уроков/занятий указали 37,04% руководителей ОО и только 10,7% молодых специалистов, при составлении календарно-тематического плана – соответственно 37,0% и 15,0%, в общении с родителями обучающихся – соответственно 48,4% и 24,3%. Меньше различается оценка затруднений в общении с обучающимися (воспитанниками): руководители – 13,8% и молодые специалисты – 9,0%, при проведении внеклассных мероприятий – 6,9% и 4,0% соответственно. Затруднений при взаимодействии с коллегами почти не возникает, что отмечают обе категории респондентов (3,2% и 3,4%).

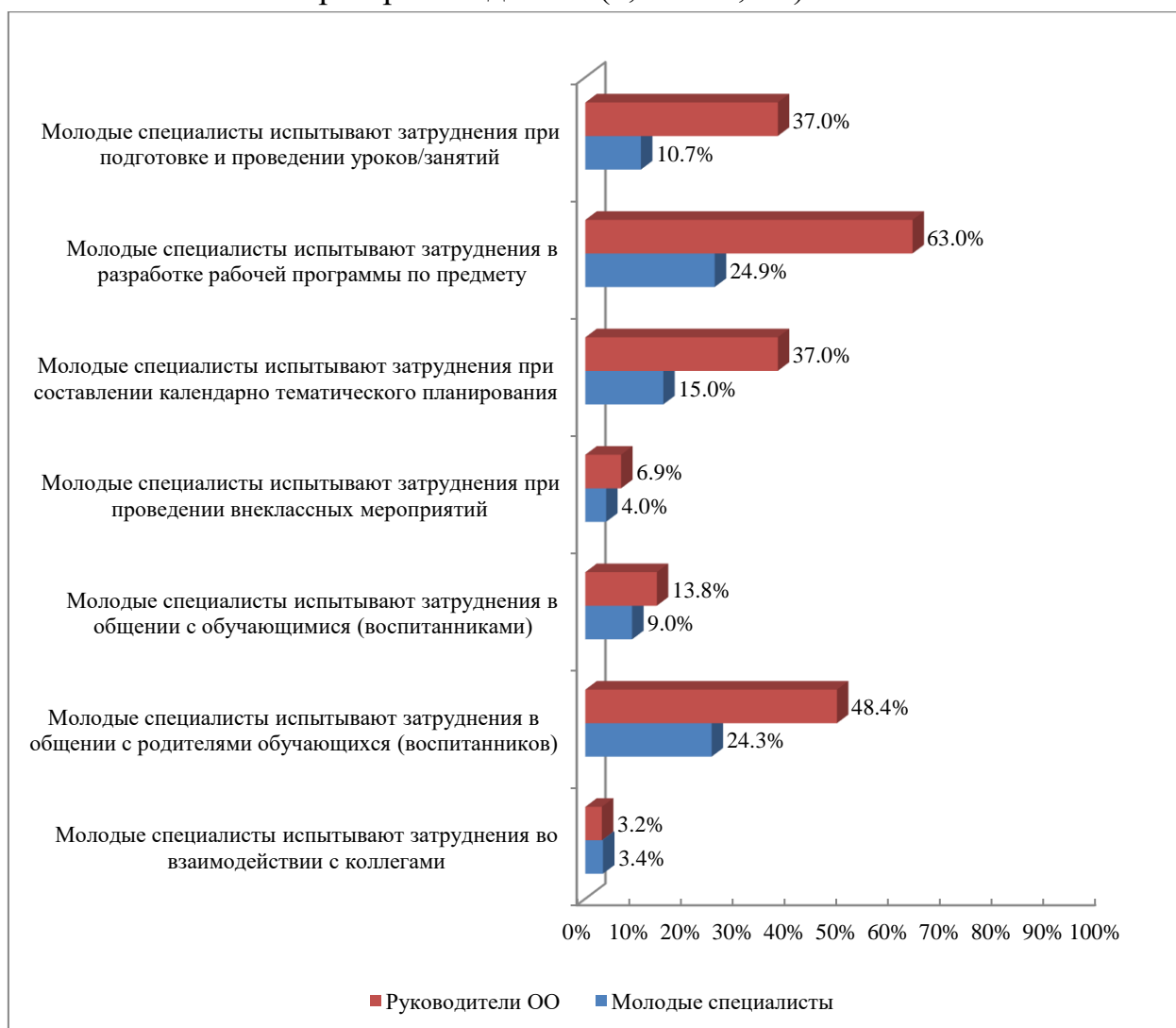


Рис. 29. Доля ответов молодых специалистов и руководителей ОО ГО, указавших, в каких именно направлениях профессиональной деятельности молодые специалисты испытывают затруднения (в % от численности руководителей ОО ГО и численности молодых специалистов, принявших участие в опросе)

В процессе мониторинга *молодые специалисты*, являющиеся респондентами, *провели самооценку своих профессиональных затруднений в сфере обучения и воспитания учащихся*. Большинство респондентов оценивает уровень своих профессиональных затруднений как допустимый и оптимальный (таблица 1).

От 26,4% до 49,5% молодых специалистов считают, что затруднения *в сфере обучения* не проявляются, слабо выражены. От 38,8% до 49,0% – считают, что в обозначенной сфере затруднения проявляются редко, недостаточно выражены. От 9,4% до 20,4% молодых специалистов считают, что затруднения в сфере обучения проявляются часто, достаточно выражены (критический уровень). Незначительная доля респондентов (от 0,9% до 4,4%) считает затруднения ярко выраженными (высокий уровень).

Наибольшие затруднения *в сфере обучения* вызывают разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы, систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению и формирование мотивации к обучению (критический и высокий уровень – 24,8%, 19,8% и 19,5% соответственно).

От 29,0% до 56,8% молодых специалистов считают, что затруднения *в сфере воспитания* не проявляются, слабо выражены. От 35,1% до 51,7% молодых специалистов считают, что в указанной сфере затруднения проявляются редко, недостаточно выражены. От 6,6% до 18,5% молодых специалистов считают, что затруднения в сфере воспитания проявляются часто, достаточно выражены (критический уровень). Незначительная доля респондентов (от 0,8% до 2,9%) считает затруднения ярко выраженными (высокий уровень).

Наибольшие затруднения *в сфере воспитания* вызывают использование конструктивных воспитательных усилий родителей обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка, регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды и постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера (критический и высокий уровень – 21,1%, 14,7% и 13,6% соответственно).

Ниже в таблице *1 балл* обозначает ярко выраженные затруднения, *2 балла* – затруднения проявляются часто, достаточно выражены, *3 балла* – затруднения проявляются редко, недостаточно выражены, *4 балла* – затруднения не проявляются, слабо выражены.

Таблица 1. Частота и выраженность молодыми специалистами своих профессиональных затруднений (самооценка молодых специалистов)

№ п/п	Характеристика трудовых действий, входящих в общепедагогическую функцию «обучение»	Уровень профессиональных затруднений (%)			
		I б.	II б.	III б.	IV б.
1.	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы	4,4%	20,4%	48,8%	26,4%
2.	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования	1,8%	13,4%	47,3%	37,6%
3.	Планирование и проведение учебных занятий	1,6%	10,1%	38,8%	49,5%
4.	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению	2,1%	17,7%	49,0%	31,3%
5.	Формирование универсальных учебных действий	1,5%	14,6%	49,0%	34,5%
6.	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями	0,9%	9,4%	41,7%	48,0%
7.	Формирование мотивации к обучению	1,6%	17,9%	44,8%	35,7%
8.	Объективная оценка знаний, обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	1,4%	10,8%	45,6%	41,4%
	Характеристика трудовых действий, входящих в общепедагогическую функцию «воспитание»	I б.	II б.	III б.	IV б.
9.	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды	2,7%	12,0%	45,1%	40,2%
10.	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности	1,1%	11,9%	43,1%	43,9%
11.	Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера	1,2%	12,4%	51,7%	34,7%
12.	Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации	1,5%	10,2%	45,4%	42,9%
13.	Проектирование и реализация воспитательных	2,2%	18,2%	50,6%	29,0%

	программ				
14.	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)	0,8%	11,0%	46,4%	41,8%
15.	Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)	1,4%	12,7%	46,4%	39,4%
16.	Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления	2,9%	16,4%	43,8%	36,9%
17.	Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации	1,2%	9,1%	39,3%	50,4%
18.	Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни	1,5%	10,8%	44,0%	43,8%
19.	Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде	1,7%	11,0%	45,3%	42,0%
20.	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка	2,6%	18,5%	46,5%	32,4%
21.	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики, корпоративной культуры	1,5%	6,6%	35,1%	56,8%

В процессе проведения мониторинга руководителей ОО просили **оценить сформированность у молодых специалистов компетенций** в соответствии с ФГОС высшего профессионального образования по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация (степень) «Бакалавр»). Оценка была проведена **в виде ранжирования** руководителями ОО **видов деятельности**, в которых молодые специалисты **испытывают наибольшие затруднения** (таблица 2).

Наибольшее число руководителей ОО, отметивших в числе первых трех видов деятельности, в которых молодые специалисты испытывают затруднения, назвали следующие:

— разрабатывать современные педагогические технологии с учетом особенностей образовательного процесса, задач воспитания и развития личности (40,2%);

— разрабатывать и реализовывать учебные программы базовых и элективных курсов (36,0%),

— применять современные методики и технологии, методы диагностирования достижений, обучающихся для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса (22,8%);

— использовать возможности образовательной среды для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса (18,5%);

— взаимодействовать с учениками, родителями, коллегами, социальными партнерами (17,7%);

— брать ответственность на результаты своей профессиональной деятельности (24,1%);

— организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать активность и инициативность, самостоятельность обучающихся, их творческие способности (14,0);

— осознавать социальную значимость своей профессии (12,2%);

— руководствоваться в своей деятельности базовыми культурными ценностями, современными принципами толерантности, диалога и сотрудничества (8,2%);

— осуществлять деятельность по патриотическому и гражданскому воспитанию обучающихся (7,9%) (рис. 30).



Рис. 30. Доля руководителей ОО ГО, отметивших в числе первых трех указанные виды деятельности, в которых молодые специалисты испытывают затруднения (в % от общей численности руководителей ОО ГО, в которых работают молодые специалисты)

Ниже полностью представлены результаты ранжирования руководителями ОО видов деятельности, в которых молодые специалисты испытывают наибольшие затруднения (таблица 2).

Таблица 2. Сформированность у молодых специалистов компетенций в соответствии с ФГОС высшего профессионального образования по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация (степень) «Бакалавр») (ранжирование руководителями ОО видов деятельности, в которых молодые специалисты испытывают наибольшие затруднения)

Виды деятельности	Ранжирование видов деятельности									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Руководствоваться в своей деятельности базовыми культурными ценностями, современными принципами толерантности, диалога и сотрудничества	3,6%	2,8%	2,2%	4,1%	7,7%	9,9%	9,9%	13,5%	18,2%	28,1%
Осознавать социальную значимость своей профессии	5,4%	3,3%	3,8%	4,1%	10,0%	6,2%	8,9%	11,9%	15,4%	30,9%
Брать ответственность на результаты своей профессиональной деятельности	6,6%	5,5%	4,4%	7,4%	12,6%	9,6%	13,9%	18,9%	10,1%	11,2%
Разрабатывать и реализовывать учебные программы базовых и элективных курсов	17,8%	12,0%	7,7%	5,7%	16,1%	9,0%	9,3%	10,9%	6,0%	5,5%
Применять современные методики и технологии, методы диагностирования достижений, обучающихся для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса	3,8%	7,3%	12,2%	11,1%	14,1%	10,0%	10,6%	13,0%	10,0%	7,9%
Использовать возможности образовательной среды для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса	2,4%	4,9%	11,7%	9,5%	9,0%	10,6%	15,5%	16,6%	7,3%	12,5%
Взаимодействовать с обучающимися, родителями, коллегами, социальными партнерами	5,7%	5,2%	7,4%	8,7%	12,0%	10,7%	13,4%	18,3%	8,2%	10,4%
Организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать активность и инициативность, самостоятельность обучающихся, их творческие способности	1,9%	6,0%	6,5%	6,8%	13,6%	8,7%	14,1%	17,9%	12,5%	12,0%
Разрабатывать современные педагогические технологии с учетом особенностей образовательного процесса, задач воспитания и развития личности	18,5%	14,7%	8,2%	8,4%	13,0%	8,7%	8,2%	9,2%	6,0%	5,2%
Осуществлять деятельность по патриотическому и гражданскому воспитанию обучающихся	2,5%	1,9%	3,8%	2,7%	11,3%	7,7%	13,7%	18,1%	13,2%	25,0%

Оценить *уровень сформированности профессиональных компетенций молодых специалистов* руководителями ОО и молодым специалистам было предложено также по схеме, представленной в таблице 3. Как видно из таблицы 3, оценка уровня сформированности

профессиональных компетенций руководителями ОО и самими молодыми специалистами существенно различается, причем молодые специалисты оценивают свои компетенции выше. Особенно различаются оценки компетенций, касающихся методического сопровождения и Я-навыков. Ошибочные оценки возможны как одной стороны, так и с другой, но такое несовпадение говорит о недостаточной взаимосвязи руководителей и молодых специалистов (редкое посещение руководителями уроков и мероприятий, проводимых молодыми специалистами в ряде ОО), отсутствие диалога, недостаточный разбор допущенных ошибок в работе молодых специалистов и, как следствие – непонимание молодыми специалистами того уровня, к которому они должны приближаться в своей профессиональной деятельности.

Таблица 3. Оценка уровня сформированности профессиональных компетенций молодых специалистов руководителями ОО и молодыми специалистами

№ п/п	Компетенции	Уровень сформированности профессиональных компетенций					
		высокий		средний		низкий	
		Рук-ли	МС	Рук-ли	МС	Рук-ли	МС
1	Цифровая компетентность						
	Использование цифровых ресурсов	70,4%	74,8%	28,3%	24,3%	1,4%	0,9%
	Создание авторских цифровых ресурсов	12,0%	25,8%	40,4%	50,4%	47,5%	23,8%
2	Методическое сопровождение						
	Анализ социально-педагогических условий	8,7%	37,2%	72,6%	58,3%	18,8%	4,5%
	Целеполагание в сфере образования	23,9%	48,5%	71,1%	49,9%	5,0%	1,6%
	Целеполагание в сфере воспитания	25,1%	49,2%	67,9%	48,8%	7,0%	2,1%
	Педагогическое проектирование в сфере образования	17,2%	40,1%	70,8%	56,2%	11,9%	3,8%
	Педагогическое проектирование в сфере воспитания	18,5%	40,5%	66,9%	55,6%	14,6%	4,0%
	Организация профессиональной деятельности в сфере образования	27,0%	55,2%	67,0%	43,6%	6,0%	1,2%
	Организация профессиональной деятельности в сфере воспитания	25,5%	53,6%	69,5%	44,6%	5,0%	1,8%
3	Активная коммуникация						
	Сотрудничество с детьми в сфере образования	60,4%	71,4%	38,4%	27,4%	1,3%	1,2%
	Сотрудничество с детьми в сфере воспитания	60,7%	72,1%	37,1%	26,3%	2,2%	1,6%
	Партнерство с родителями в сфере	23,7%	44,6%	63,1%	49,4%	13,2%	6,0%

	образования						
	Партнерство с родителями в сфере воспитания	23,9%	44,1%	60,8%	49,6%	15,3%	6,3%
	Сотрудничество с коллегами в сфере образования	60,1%	70,9%	37,7%	28,0%	2,2%	1,1%
	Сотрудничество с коллегами в сфере воспитания	60,7%	70,3%	37,1%	28,6%	2,2%	1,1%
	Партнерство с социумом в сфере образования	31,9%	56,9%	61,5%	39,9%	6,6%	3,2%
	Партнерство с социумом в сфере воспитания	34,3%	58,5%	58,2%	38,8%	7,5%	3,2%
4	Регулирование через психологию						
	Учет возрастных и индивидуальных особенностей в сфере образования	43,4%	67,4%	53,1%	31,5%	3,5%	1,0%:
	Учет возрастных и индивидуальных особенностей в сфере воспитания	43,3%	67,4%	54,2%	31,5%	2,5%	1,0%
	Здоровьесбережение в сфере образования	54,9%	71,8%	44,2%	27,0%	0,9%	1,2%
	Здоровьесбережение в сфере воспитания	56,6%	71,6%	42,2%	27,1%	1,1%	1,3%
5	Знания учителя						
	Знания своего предмета	59,0%	72,8%	40,2%	26,5%	0,8%	0,7%
	Интеграция знаний различных предметных областей и их применение	19,5%	47,5%	70,2%	51,1%	10,3%	1,4%
	Знание способов формирования предметных и методических результатов	16,5%	45,0%	72,2%	53,1%	11,4%	2,0%
6	Я- навыки						
	Самоопределение	32,8%	57,1%	61,5%	41,5%	5,7%	1,4%
	Самоанализ	18,4%	53,7%	64,5%	44,2%	17,1%	2,1%
	Самооценка	26,6%	52,4%	65,9%	45,6%	7,6%	2,1%
	Саморазвитие	32,7%	59,3%	63,8%	39,1%	3,5%	1,6%
	Самопрезентация	28,1%	46,3%	62,6%	49,9%	9,3%	3,8%

В процессе мониторинга выяснялось, что усложняло процесс адаптации молодых специалистов, и сопоставлялись мнения по этому вопросу руководителей образовательных организаций, где работают молодые специалисты, и самих молодых специалистов. Следует отметить, что результаты опроса среди руководителей ОО по данному вопросу не совпадают с результатами опроса молодых специалистов (рис. 31).

Процесс адаптации молодых специалистов затрудняли, в первую очередь, большой поток информации и высокая учебная нагрузка, что

отметили почти в равной степени как руководители ОО, так и молодые специалисты (66,9% и 62,4%). Совершенно солидарны обе группы респондентов в отношении недостаточного умения работы с документацией (48,9% и 48,8%).

Относительно нехватки профессиональных знаний и навыков мнения руководителей и молодых специалистов существенно разделились (руководители – 46,0%, молодые специалисты – 23,3%). Аналогично, проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками) (11,1% и 9,6%) и родителями обучающихся (воспитанников) (31,5% и 23,3%) больше видят руководители ОО.

Отмечен и такой фактор усложнения адаптации молодых специалистов как отсутствие наставника (2,8% – молодые специалисты и 5,8% – руководители ОО).

На недоброжелательность со стороны коллег указали только 0,8% руководителей ОО и 1,8% молодых специалистов, это объясняется тем, что не все руководители ОО замечают эту проблему.



Рис. 31. Доля ответов руководителей ОО ТО и молодых специалистов, принявших участие в опросе, указавших на то, что, по их мнению, усложняло процесс адаптации (в % от общего числа ответов руководителей и молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

Из ответов, указанных молодыми специалистами, работающими в образовательных организациях Тульской области следует, что в процессе адаптации большинству опрошенных помогли поддержка коллектива (75,8%), помощь наставника (71,0%), личные психологические качества (50,0%), стремление быть хорошим специалистом (44,3%). Хорошая подготовка в вузе (организации СПО) в качестве существенной поддержки в течение периода адаптации была отмечена лишь среди 27,0% ответов (рис. 32).

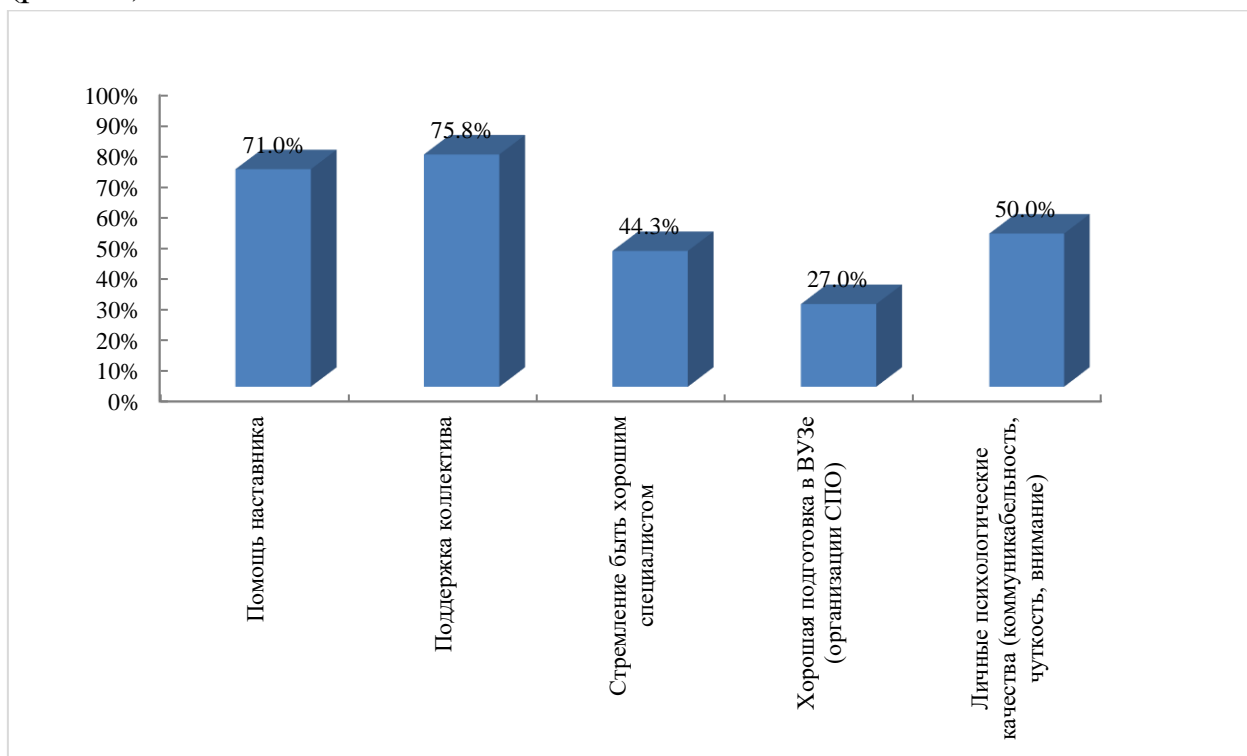


Рис. 32. Доля ответов молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, указавших, что в наибольшей степени им помогло в период адаптации (в % от общего числа ответов молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

Сравнение точек зрения молодых специалистов и руководителей образовательных организаций на испытываемые молодыми специалистами трудности в педагогической деятельности и, соответственно, причины затруднений в адаптации молодых специалистов приводит к следующим выводам: молодые специалисты несколько поверхностно судят о качестве подготовки и проведении уроков, разработке рабочей программы по предмету и календарно-тематическом планировании, не видят некоторых нюансов в выстраивании взаимоотношений с обучающимися и родителями, а также переоценивают уровень имеющихся у них профессиональных знаний, умений и навыков. Руководители образовательных организаций подчас не замечают затруднений молодых специалистов в организации

внеклассных мероприятий, недостаточно вникают во взаимоотношения молодого специалиста с коллегами.

Сопоставление анализа профессиональных затруднений молодых специалистов со стороны руководителей образовательных организаций и самоанализа молодых специалистов свидетельствует о недостаточной связи в методическом плане руководителей и молодых специалистов.

Результаты адаптации молодых специалистов

Важным вопросом, характеризующим успешность адаптации молодых специалистов в системе образования, является оправдание их ожиданий от осуществляемой педагогической деятельности. На рис. 33 видно, что с уверенностью это отметили только 37,2% респондентов. «Скорее оправдались» – ответ 55,0% молодых специалистов, «Скорее не оправдались» – 7,1% и «Не оправдались» – 0,8%.

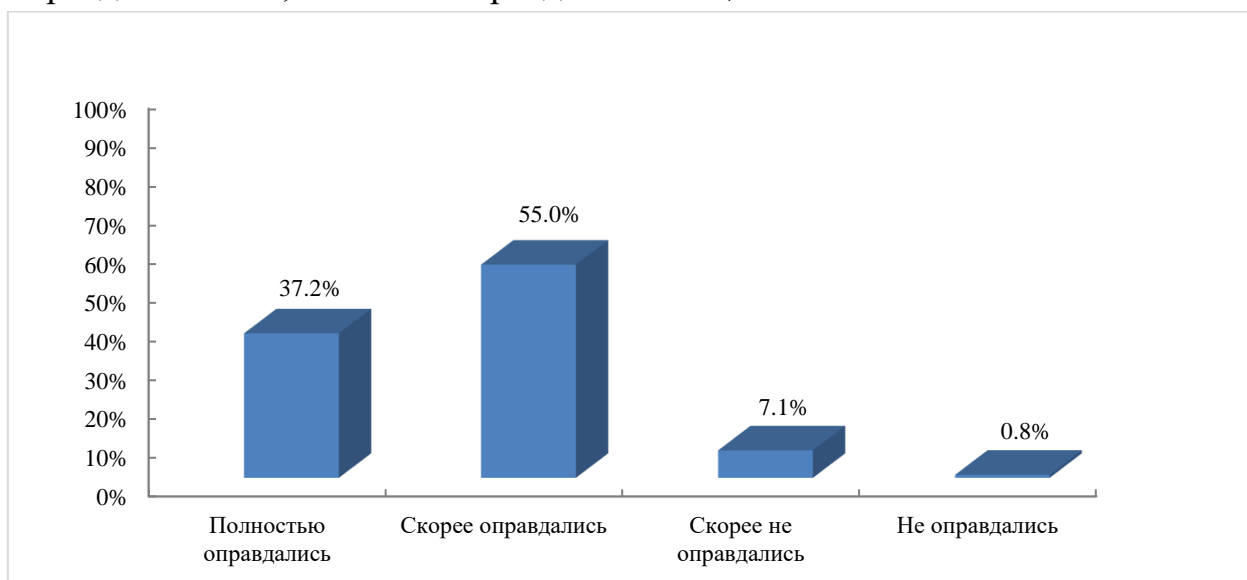


Рис. 33. Доля ответов молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, ответивших на вопрос «оправдались ли их ожидания в процессе адаптации» (в % от общего числа ответов молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

В процессе проведения мониторинга выявлялась сформированность ведущих мотивов деятельности молодых специалистов, сложившихся в процессе их адаптации. Наибольшая часть ответов соответствовали социально и личностно значимым мотивам: «Возможность постоянного саморазвития» (58,7%), «Значимость для развития обучающихся/воспитанников» (48,0%), «Возможность творческой самореализации» (40,5%), «Ощущение значимости педагогического труда» (33,8%).

Ряд мотивов говорит о стремлении удовлетворить личные амбиции («Возможность управления другими людьми» (2,5%)).

Были и ответы с формальной и прагматичной мотивацией: «Регулярная выплата заработной платы» (26,2%), «Работа по специальности в соответствии с образованием» (36,6%), «Комфортные условия труда» (25,3%) (рис. 34).

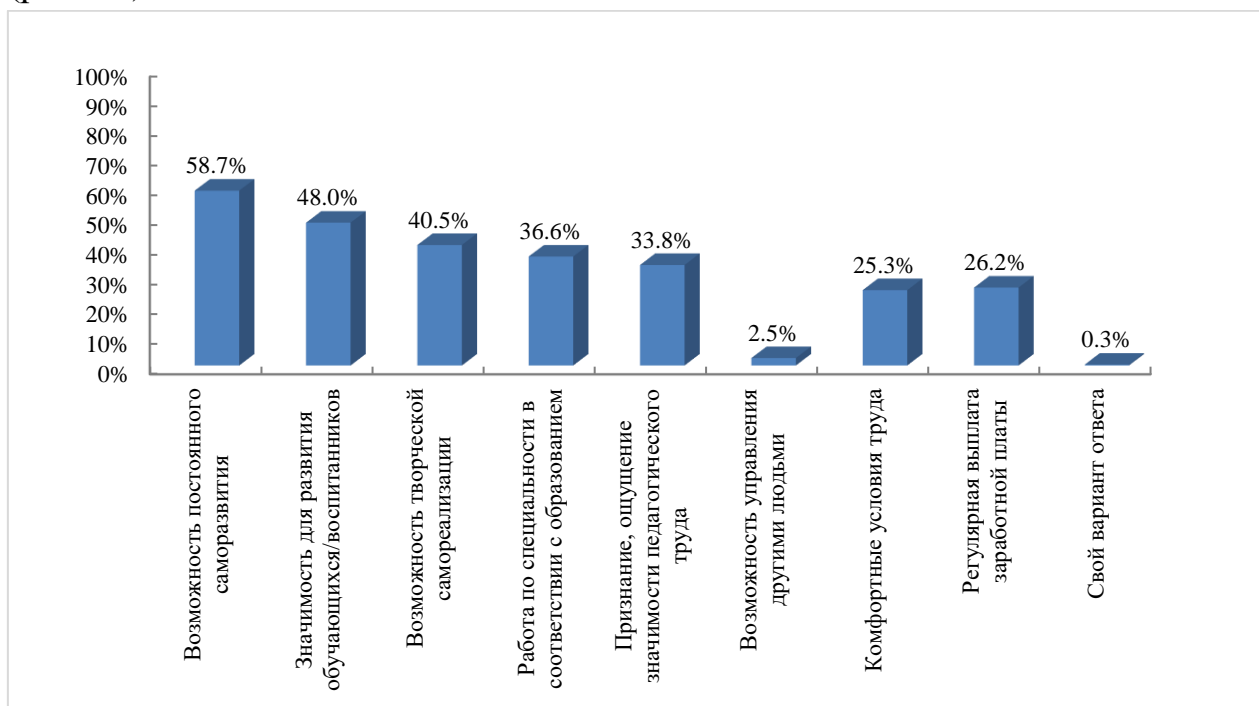


Рис. 34. Доля ответов молодых специалистов ОО ТОО, принявших участие в опросе, указавших ведущие мотивы их деятельности (в % от общего числа ответов молодых специалистов ОО ТОО, принявших участие в опросе)

По данным мониторинга доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации (приобрели квалификационную категорию), составила 3,8% в целом по ОО Тульской области. В городских ОО данный показатель составил 4,1%, в сельских ОО – 2,3% (рис. 35).

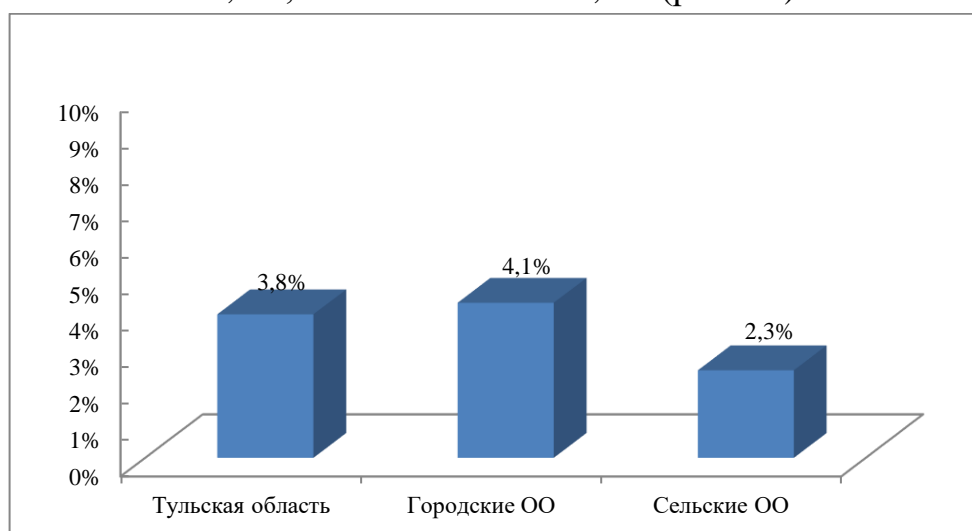


Рис. 35. Доля молодых специалистов в Тульской области и, в частности, в городских и сельских ОО, повысивших уровень квалификации (имеющих квалификационную категорию) (в % от общей численности молодых специалистов Тульской области в целом и в городских и сельских ОО)

Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв, составляет в целом по области всего 1,2%, что, по сравнению с предыдущим учебным годом ниже на 1,8%. Этот показатель также уменьшился среди молодых специалистов, работающих в городских ОО, в сельских ОО – равен 0,0% (рис. 36).

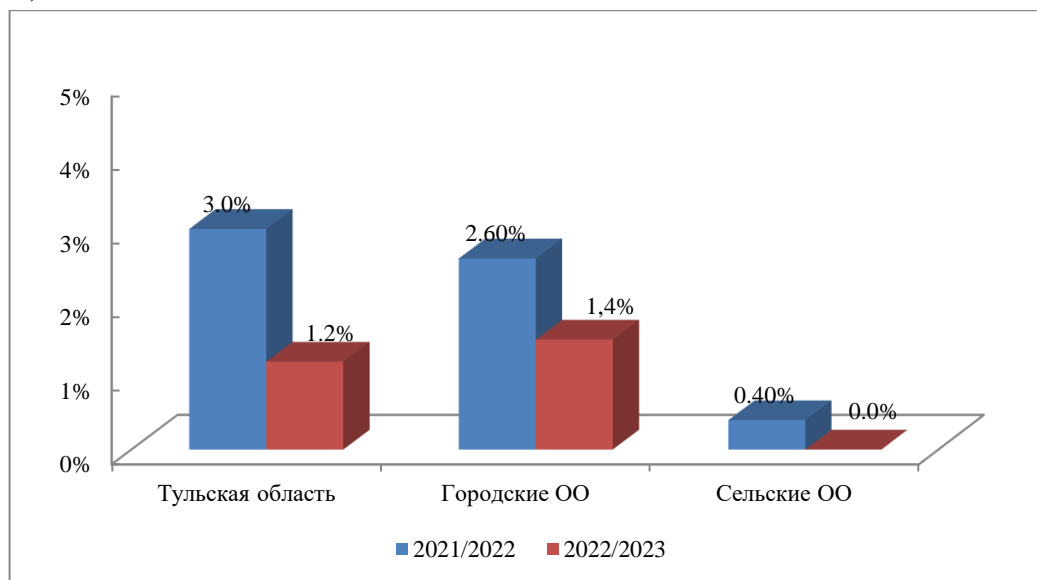


Рис. 36. Доля молодых специалистов в Тульской области и, в частности, в городских и сельских ОО, входящих в кадровый резерв в 2021/2022 и 2022/2023 учебном году (в % от общей численности молодых специалистов Тульской области в целом и в городских и сельских ОО)

Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческие должности, составляет в целом по области 1,3%. По сравнению с предыдущим учебным годом указанная доля уменьшилась на 0,9% по области в целом и на 0,4% в городских ОО. Однако доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческие должности существенно увеличилась в сельских ОО – на 2,7% (рис. 37).

Если сопоставить этот показатель с уменьшением доли молодых специалистов, входящих в кадровый резерв, в целом по области и, в частности, в сельских ОО, то можно сделать вывод о том факте, что при назначении значительной доли молодых специалистов из кадрового резерва на административно-управленческие должности, кадровый резерв не был пополнен за счет молодых специалистов.

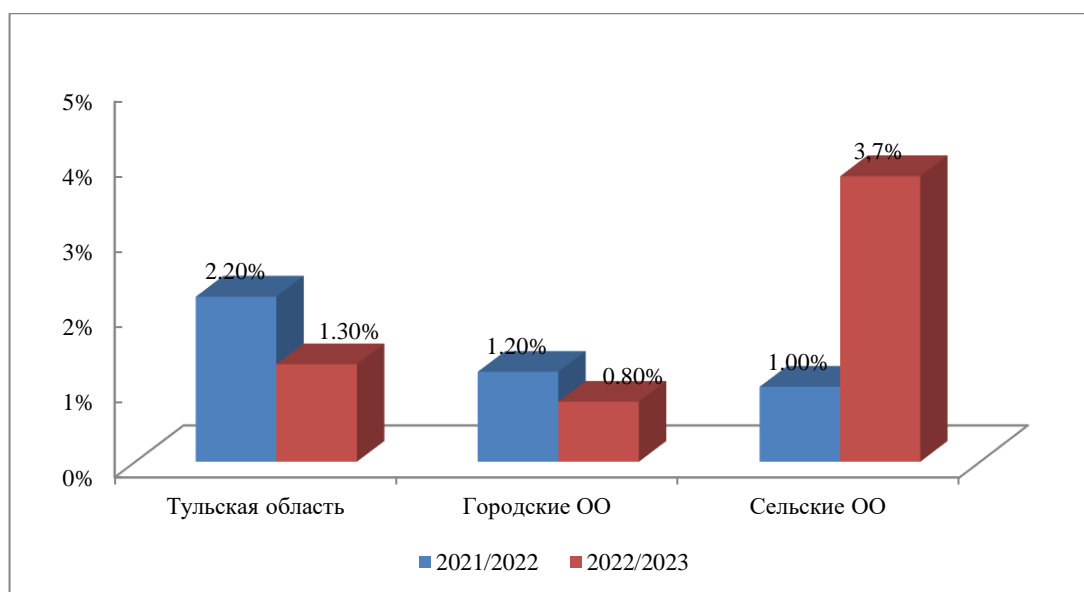


Рис. 37. Доля молодых специалистов в Тульской области и, в частности, в городских и сельских ОО, назначенных на административно-управленческие должности в 2020/2021 и в 2021/2022 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов Тульской области в целом и в городских и сельских ОО)

Наибольшая доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации (имеющих квалификационную категорию), отмечается в ОО Воловского (25,0%), Кимовского (20,0%) и Ясногорского (11,1%) районов. Также есть молодые специалисты, имеющие квалификационную категорию, в ОО г. Тула (4,1%), г. Алексин (4,0%), г. Новомосковск (1,1%), Щекинского (5,8%), Чернского (4,8%), Узловского (3,2%), Киреевского (2,2%) районов, в ГОУ ТО (8,1%), ГПОУ ТО (4,7%). В ОО остальных МО молодые специалисты не имеют квалификационной категории (таблица 4).

В кадровый резерв входят молодые специалисты в ОО г. Тула (0,7%), г. Алексин (4,0%), г. Новомосковск (1,1%), Заокского (22,2%), Кимовского (20,0%), Ясногорского (11,1%), Богородицкого (3,7%), Узловского (3,2%) районов (таблица 4). В остальных МО молодые специалисты не входят в кадровый резерв.

Более 20% молодых специалистов назначены в 2022 г. на административно-управленческие должности в Каменском (25,0%) районе. Также молодые специалисты назначены на административно-управленческие должности в г. Алексин (8,0%), г. Новомосковск (1,2%), г. Тула (0,5%), г. Донской (5,3%), Суворовском (7,7%), Ясногорском (6,3%), Киреевском (4,3%), Куркинском (16,7%) районах, ГОУ ТО (1,4%), ГПОУ ТО (1,2%) (таблица 4).

Таблица 4. Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации, входящих в кадровый резерв и назначенных на административно-управленческие должности (в % от общей численности молодых специалистов в МО, ГОУ ТО и ГПОУ ТО)

Наименование МО	Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации	Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв	Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческие должности
г. Алексин	4,0%	4,0%	8,0%
Арсеньевский р-н	0,0%	0,0%	0,0%
Белевский р-н	0,0%	0,0%	0,0%
Богородицкий р-н	0,0%	3,7%	0,0%
Веневский р-н	0,0%	0,0%	0,0%
Воловский р-н	25,0%	0,0%	0,0%
г. Донской	0,0%	0,0%	5,3%
Дубенский р-н	0,0%	0,0%	0,0%
г. Ефремов	0,0%	0,0%	0,0%
Заокский р-н	0,0%	22,2%	0,0%
Каменский р-н	0,0%	0,0%	25,0%
Кимовский р-н	20,0%	20,0%	0,0%
Киреевский р-н	2,2%	0,0%	4,3%
Куркинский р-н	0,0%	0,0%	16,7%
г. Новомосковск	1,1%	1,1%	1,1%
р.п. Новогуровский	0,0%	0,0%	0,0%
Одоевский р-н	0,0%	0,0%	0,0%
Плавский р-н	0,0%	0,0%	0,0%
п.г.т. Славный	0,0%	0,0%	0,0%
Суворовский р-н	0,0%	0,0%	7,7%
Тепло-Огаревский р-н	0,0%	0,0%	0,0%
г. Тула	4,1%	0,7%	0,5%
Узловский р-н	3,2%	3,2%	0,0%
Чернский р-н	4,8%	0,0%	0,0%
Щекинский р-н	5,8%	0,0%	0,0%
Ясногорский р-н	11,1%	11,1%	5,6%
ГОУ ТО	8,1%	0,0%	1,4%
ГПОУ ТО	4,7%	0,0%	1,2%

Большинство молодых специалистов интересуется карьерный рост: 33,8% респондентов выразили полную готовность приступить к карьерному росту, 51,6% более осторожны и планируют реализовать свои планы несколько позднее (рис. 38).

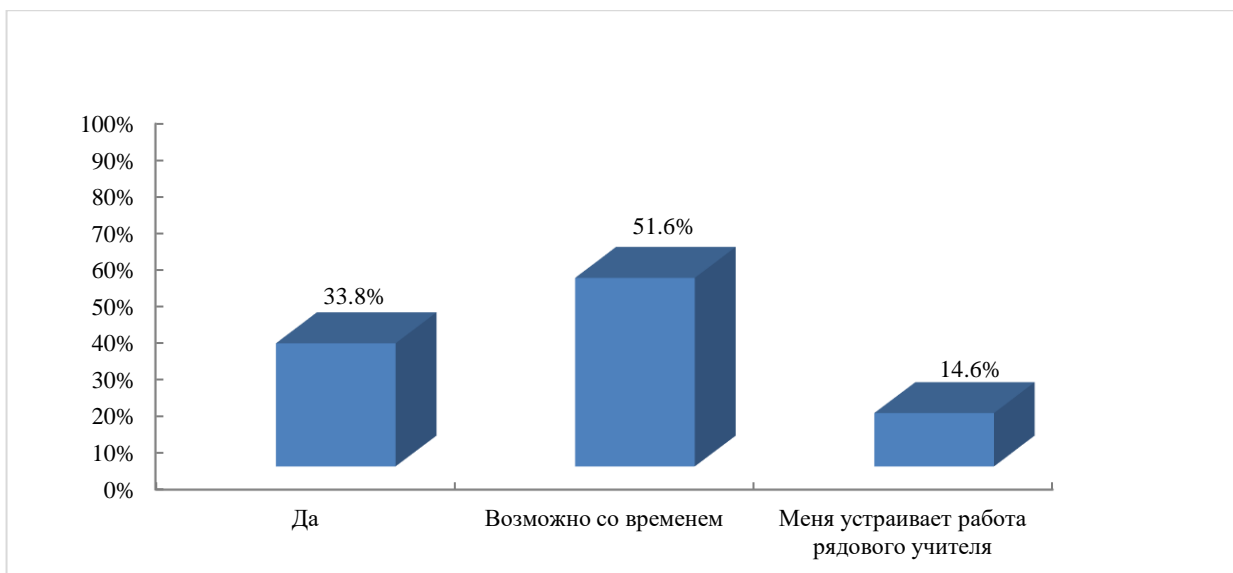


Рис. 38. Доля молодых специалистов в ОО ТО, принявших участие в опросе, интересующихся карьерным ростом (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

Доля молодых специалистов ОО Тульской области, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в 2022/2023 уч. г., составила по области 14,8%, что на 1,1% меньше, чем в 2021/2022 уч. г. Этот показатель увеличился по молодым специалистам, работающим в городских ОО, и достиг 14,6%, а в сельских ОО составляет 15,3% (рис. 39).

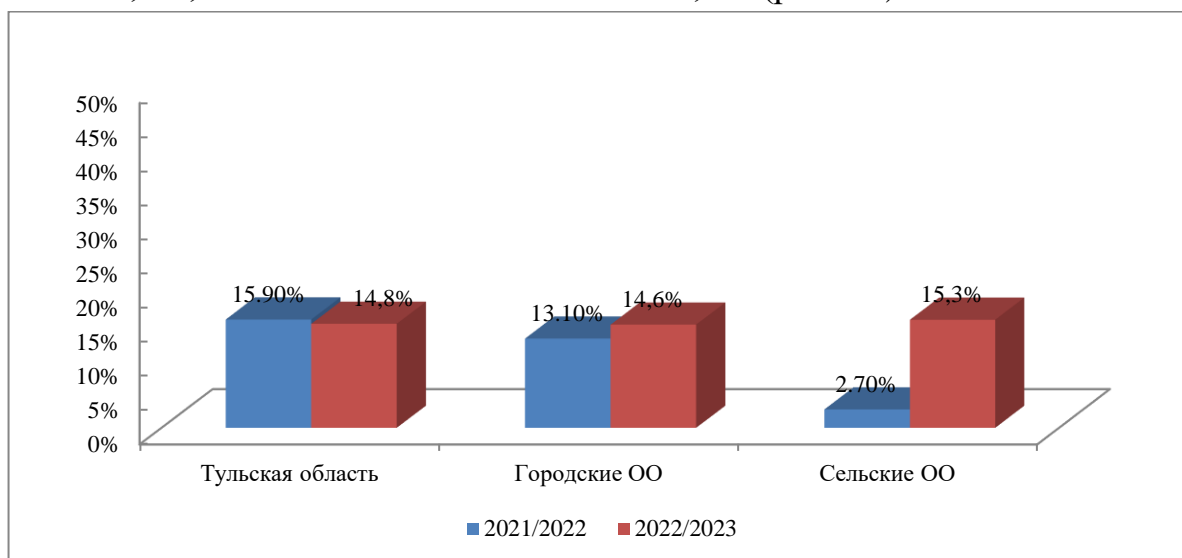


Рис. 38. Доля молодых специалистов в Тульской области и, в частности, в городских и сельских ОО, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет, по результатам мониторингов, проведенных в 2021/2022 и 2022/2023 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов Тульской области в целом и в городских и сельских ОО)

Доля молодых специалистов ОО Тульской области, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства, в 2022/2023 уч. г. составила 5,2%. Данный показатель на 2,0% ниже, чем в

2021/2022 уч. г. В городских ОО этот показатель уменьшился на 1,1%, в сельских, напротив, резко вырос на 4,6% и стал равным 5,6% (рис. 40).

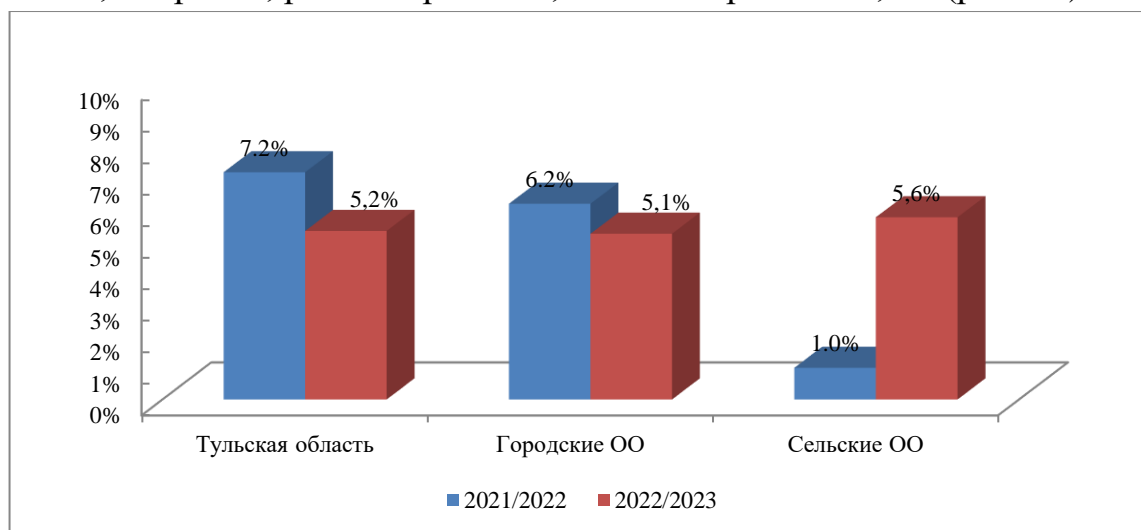


Рис. 40. Доля молодых специалистов в Тульской области и, в частности, в городских и сельских ОО, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет, по результатам мониторингов, проведенных в 2021/2022 и 2022/2023 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов Тульской области в целом и в городских и сельских ОО)

Подробная информация по участию и результативности участия молодых специалистов в конкурсах профессионального мастерства в каждом муниципальном образовании Тульской области приведена в Приложении 2.

При проведении опроса молодых специалистов выявлялось их желание участвовать в конкурсах профессионального мастерства. Полную готовность выразило 18,9%, а ответ «возможно со временем» дали 67,8% молодых специалистов. Поэтому существует возможность более широкого привлечения молодых специалистов к данным мероприятиям (рис. 41).

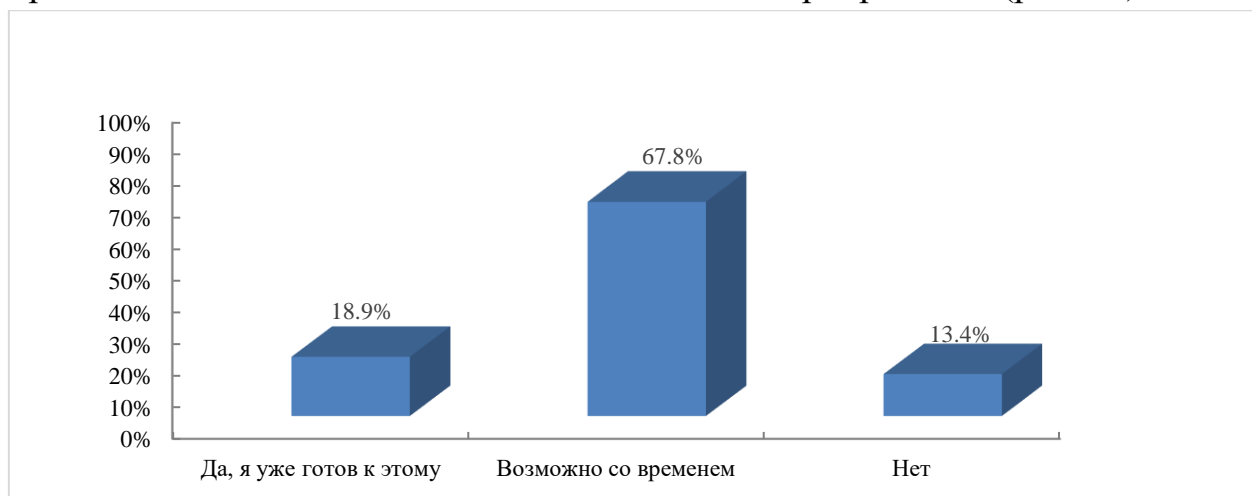


Рис. 41. Доля молодых специалистов в ОО ТО, принявших участие в опросе, желающих/не желающих участвовать в конкурсах профессионального мастерства (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

Творческий потенциал многих молодых специалистов не исчерпывается только желанием участвовать в конкурсных мероприятиях, но и желанием заниматься научной деятельностью по проблемам образования. 11,0% респондентов заявляют о своей готовности к научной деятельности, 32,0% изъявляют такое желание, но нуждаются в поддержке и помощи (рис. 42).

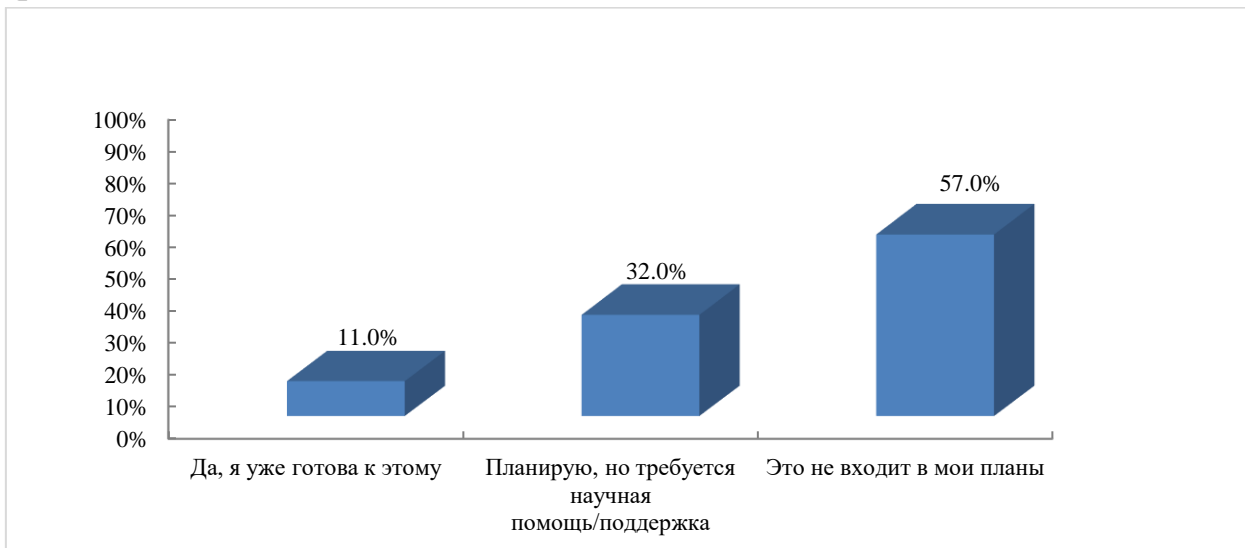


Рис. 42. Доля молодых специалистов в ОО ТО, принявших участие в опросе, желающих/не желающих заниматься научной деятельностью по проблемам образования (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

На вопрос, могут ли участвовать в изменении современной системы обучения и воспитания, 17,6% молодых специалистов уверенно ответили положительно, 63,0% считают, что могут, но только в некоторых случаях, и 19,5% респондентов ответили на этот вопрос отрицательно (рис. 43).

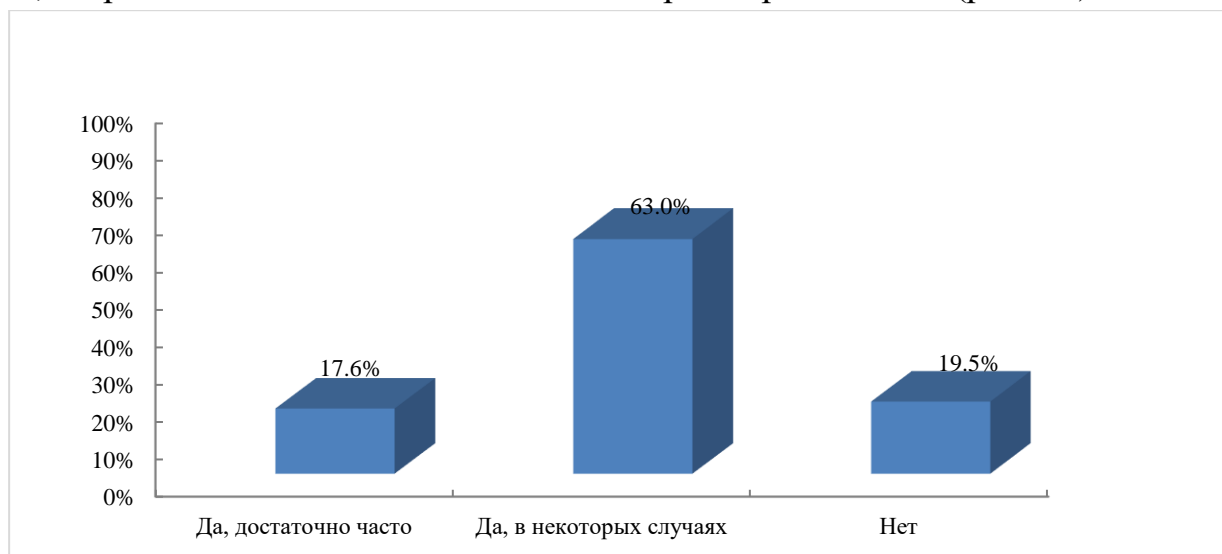


Рис. 43. Доля молодых специалистов в ОО ТО, принявших участие в опросе, считающих, что могут/не могут участвовать в изменении современной системы образования (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

Анализируя результаты мониторинга, можно прийти к выводу, что в городских образовательных организациях больше возможностей для профессионального роста, о чем свидетельствует доля молодых специалистов, повысивших квалификацию. В сельских образовательных организациях возрастают возможности для карьерного роста ввиду дефицита педагогических работников, поэтому выше доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческие должности.

Молодые специалисты, работающие в сельских ОО, в 2022/2023 уч.г. активизировались при участии в конкурсах профессионального мастерства среди молодых специалистов, и доля участников среди них, как и доля победителей и призеров сравнилась с аналогичными показателями по городским ОО.

Творческий потенциал и желание самореализоваться у молодых специалистов достаточно высокие, но это не используется в достаточной мере.

Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов

Доля молодых специалистов, уволившихся из ОО в течение последних 3-х лет, от численности устроившихся на работу в тот же период, составила 23,8% по ОО Тульской области в целом. В городских ОО этот показатель составляет 24,2%, в сельских ОО – 21,4% (рис. 44).

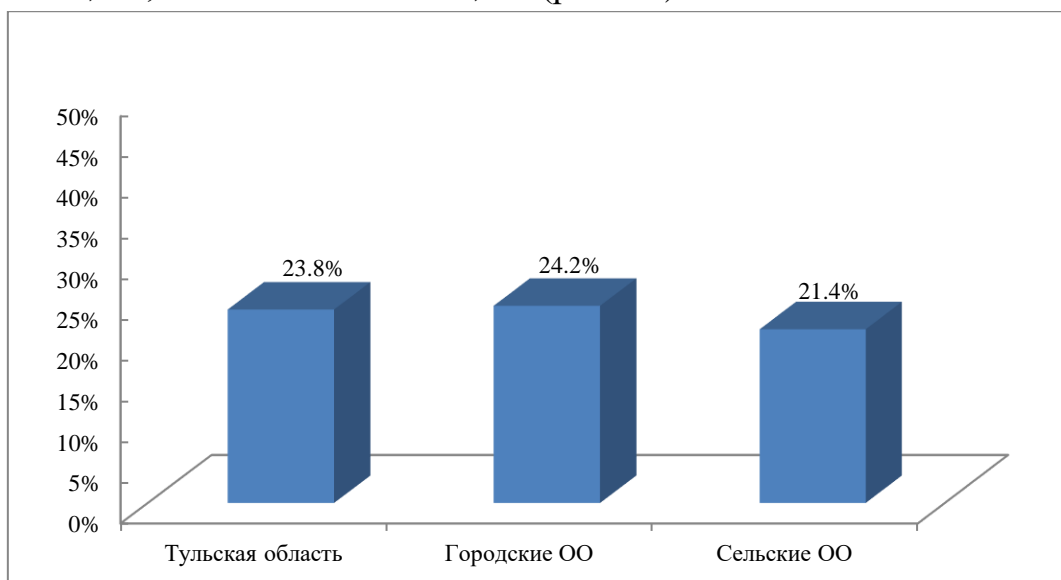


Рис. 44. Доля молодых специалистов городских и сельских ОО ТО, уволившихся в течение последних 3-х лет (в % от численности молодых специалистов городских и сельских ОО ТО, устроившихся в течение последних 3-х лет)

Информация по численности молодых специалистов, устроившихся на работу в течение последних 3-х лет и уволившихся в этот же период в

каждом муниципальном образовании Тульской области, приведена в Приложении 2.

Думают о возможности увольнения, но конкретных шагов пока не предпринимают, 18,3% опрошенных молодых специалистов, затрудняются ответить на вопрос 16,2% и лишь 1,6% (19 чел.) респондентов твердо решили уволиться (рис. 45).

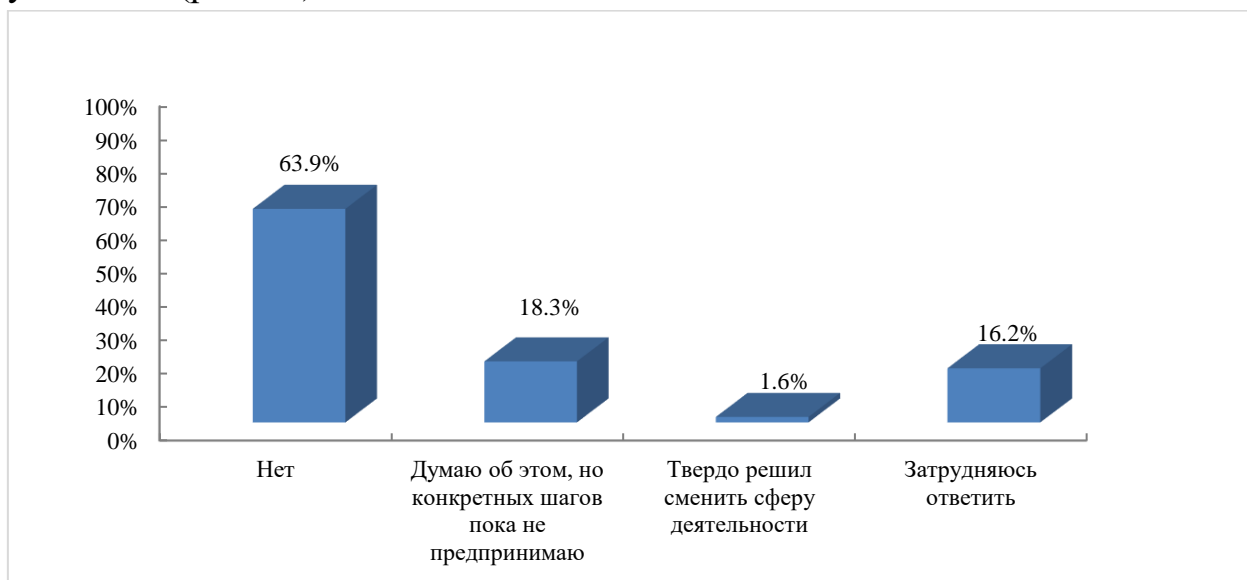


Рис. 45. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, решивших/не решивших сменить сферу деятельности (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

В процессе мониторинга выявлялись факторы, способные повлиять на решение молодого специалиста продолжать свою педагогическую деятельность в данной ОО.

Более половины молодых специалистов, принявших участие в мониторинге, указали, что «удовлетворены» (по области – 59,0%, в городских ОО – 58,6%, в сельских ОО – 60,8%) или «скорее удовлетворены» (соответственно, 37,4%, 37,4%, 37,0%) своим режимом работы и условиями труда, но стоит отметить, что среди опрошенных есть и такие, которые указали «скорее не удовлетворены» и «не удовлетворены», и эти показатели составляют от 2,1% до 3,4% и от 0,0% до 0,2% соответственно. Существенной разницы между ответами молодых специалистов, работающих в городских и сельских ОО, нет (рис. 46).

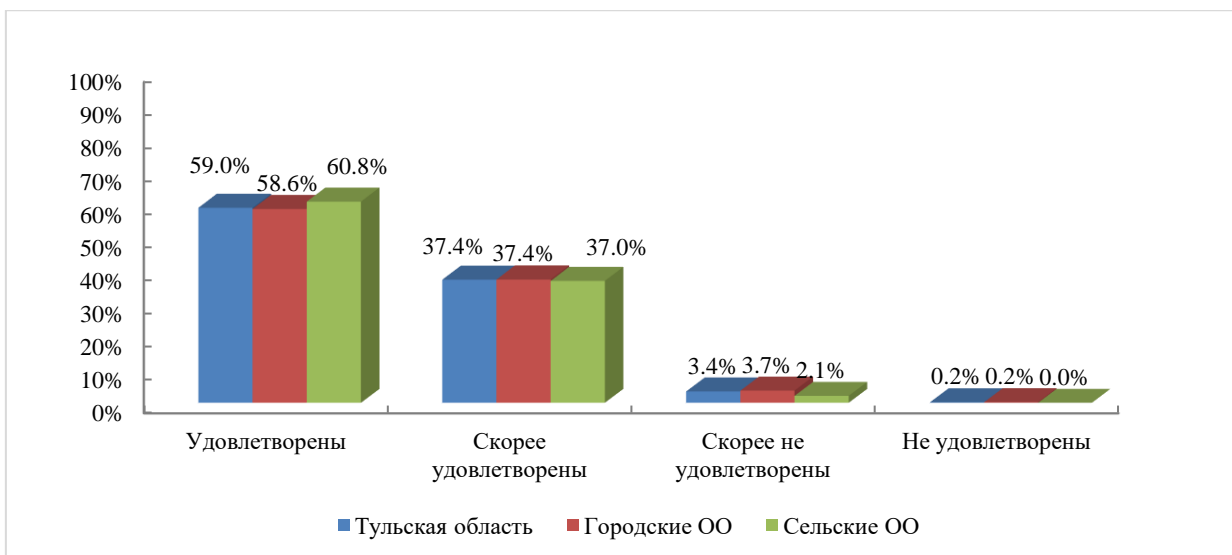


Рис. 46. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, удовлетворенных/не удовлетворенных условиями труда и режимом работы (в % от общей численности всех молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, молодых специалистов городских ОО и сельских ОО)

Из результатов мониторинга видно, что технической оснащённостью своего рабочего места удовлетворены 49,2% молодых специалистов. 42,0% молодых специалистов, принявших участие в мониторинге, указали, что «скорее удовлетворены», но стоит отметить, что среди опрошенных, есть и такие, которые указали «скорее не удовлетворены» и «не удовлетворены», и этот показатель составляет 6,2% и 2,6% соответственно. Однако имеется разница между ответами молодых специалистов, работающих в городских и сельских ОО (рис. 47).

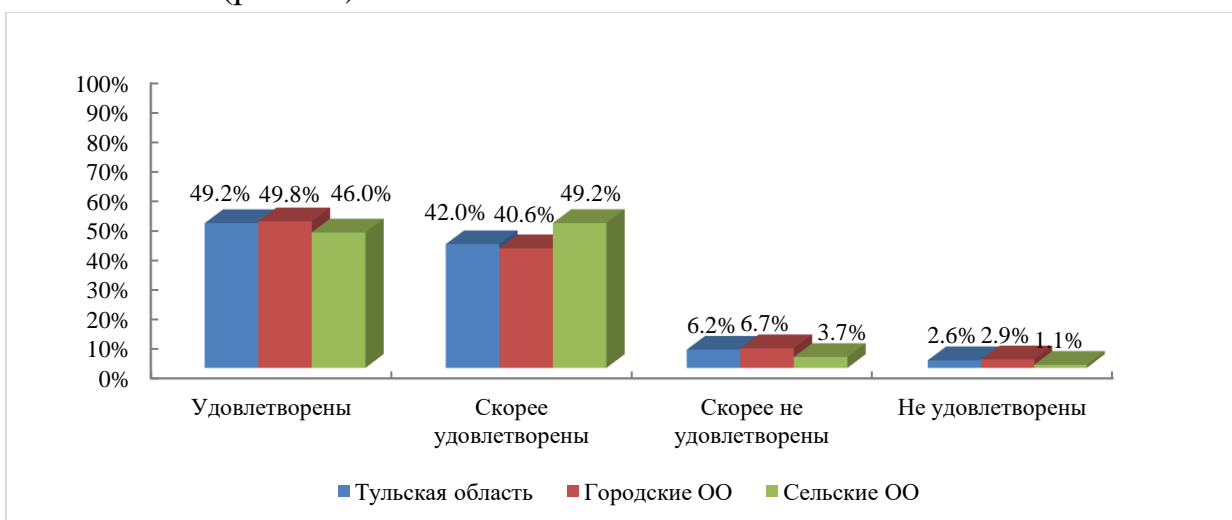


Рис. 47. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, удовлетворенных/не удовлетворенных технической оснащённостью рабочего места (в % от общей численности всех молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, молодых специалистов городских ОО и сельских ОО)

Отношениями в трудовом коллективе удовлетворены 68,8% молодых специалистов. 28,9% молодых специалистов, принявших участие в

мониторинге, указали, что «скорее удовлетворены», но стоит отметить, что среди опрошенных, есть и такие, которые указали «скорее не удовлетворены» и «не удовлетворены», и этот показатель составляет 2,1% и 0,3% соответственно. Существенной разницы между ответами молодых специалистов, работающих в городских и сельских ОО, нет (рис. 48).

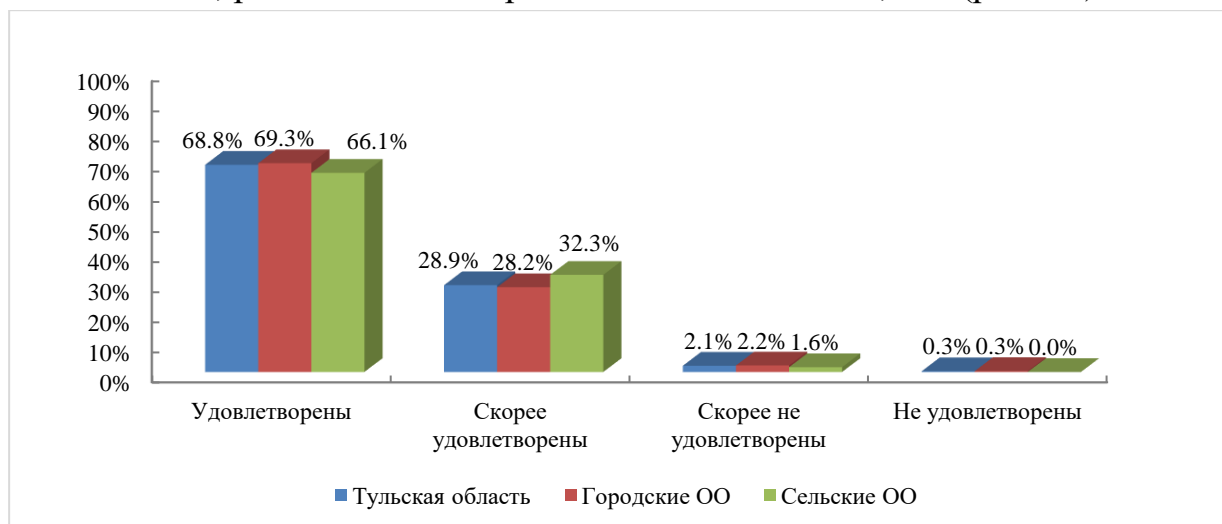


Рис. 48. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, удовлетворенных/не удовлетворенных отношениями в трудовом коллективе (в % от общей численности всех молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, молодых специалистов городских ОО и сельских ОО)

Отношениями с руководством удовлетворены 75,1% молодых специалистов. 23,4% молодых специалистов, принявших участие в мониторинге, указали, что «скорее удовлетворены», но стоит отметить, что среди опрошенных, есть и такие, которые указали «скорее не удовлетворены» и «не удовлетворены», и этот показатель составляет 1,3% и 0,2% соответственно. Существенной разницы между ответами молодых специалистов, работающих в городских и сельских ОО, нет (рис. 49).

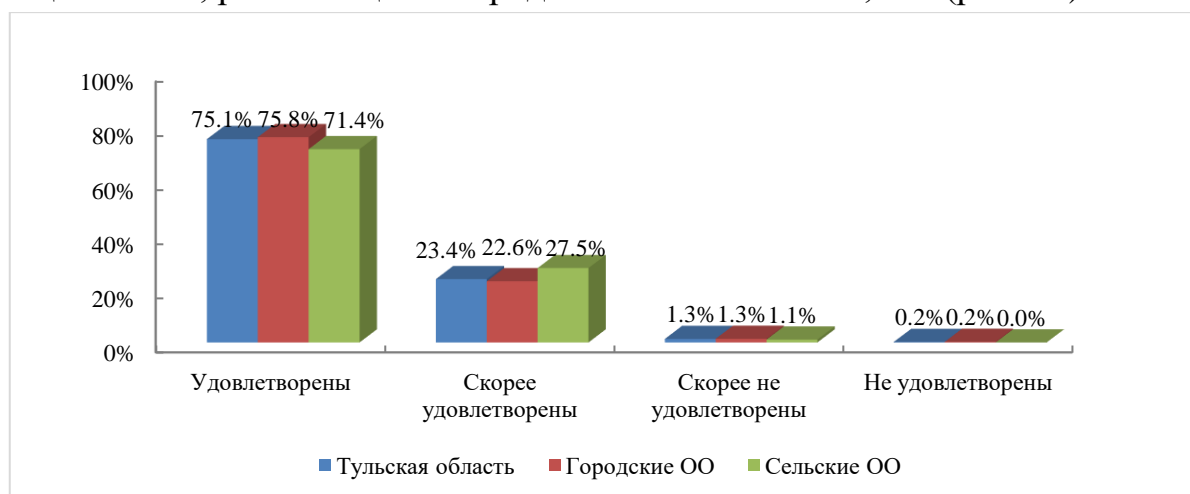


Рис. 49. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, удовлетворенных/не удовлетворенных отношениями с руководством (в % от общей численности всех молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, молодых специалистов городских ОО и сельских ОО)

При опросе молодым специалистам был предложен вопрос: «Достаточно ли защищены Ваши права в сфере трудовых отношений?». Подавляющее большинство (62,1%) респондентов вполне удовлетворены своей правовой защищенностью (рис. 50).

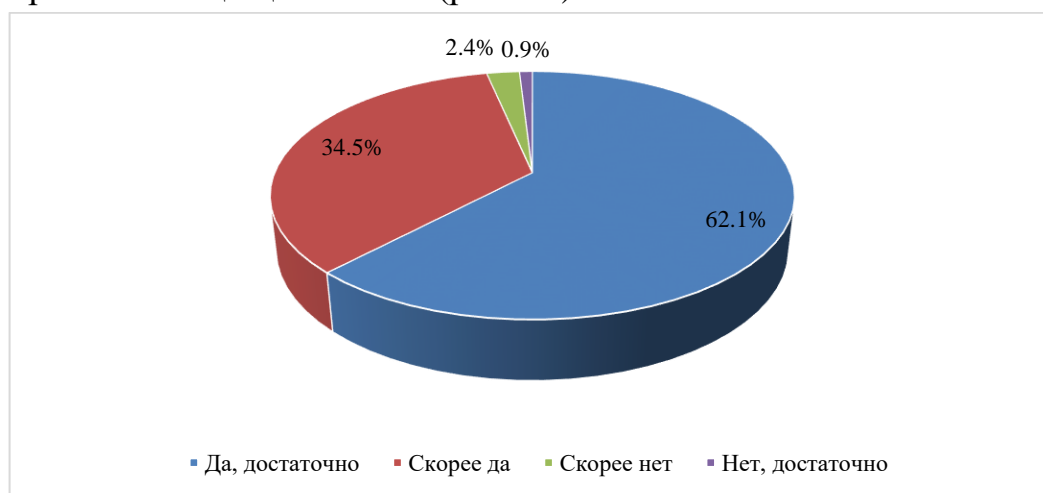


Рис. 50. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, удовлетворенных/не удовлетворенных своей правовой защищенностью (в % от общей численности всех молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

В процессе мониторинга выявлялось, какие дополнительные меры по привлечению и закреплению молодых специалистов практикуются в ОО. Из ответов руководителей ОО, помимо материального и морального поощрения и прикрепления наставников, можно выделить и указать следующие:

- создание комфортных условий труда (удобное рабочее место);
- создание благоприятного психологического климата;
- привлечение к участию в методических объединениях;
- собеседования, индивидуальные консультации;
- работа на базе учреждения «Школы молодого педагога»;
- реализация программы «Формирование мотивации к инновационной деятельности у педагогов дополнительного образования»;
- цикл обучающих мероприятий для педагогических работников «Образовательный десант»;
- реализация мероприятий по формированию корпоративной культуры – организация традиционных мероприятий, способствующих сплочению коллектива;
- трансляция личных достижений молодых специалистов в информационно-коммуникационной сети Интернет, в рамках

- мероприятий для педагогического сообщества и родительской общности;
- вовлечение в принятие управленческих решений;
- перспективы карьерного роста;
- трудоустройство по совместительству;
- сопровождение, в том числе психолого-педагогическое молодых специалистов;
- возможность развития творческого потенциала и реализация творческих способностей молодых специалистов (постановка нестандартных задач, возможность участия в конкурсах, реализации новых проектов).

Из результатов мониторинга следует, что 63,9% молодых специалистов не планирует увольнение из образовательных организаций, 1,6% работающих молодых специалистов, принявших участие в опросе, желают полностью изменить сферу деятельности. Большинство молодых специалистов удовлетворены / скорее удовлетворены условиями труда и режимом работы, технической оснащенностью рабочих мест, отношениями в трудовом коллективе и с руководством ОО, но, тем не менее, имеются молодые специалисты и не удовлетворенные перечисленными условиями.

Выводы

1. В ходе мониторинга адаптации молодых специалистов в образовательных организациях Тульской области выявлялись проблемы адаптации молодых специалистов в региональной системе образования, в частности, собраны общие сведения о молодых специалистах (численность, стаж, образование); выявлена полнота социальной и методической поддержки молодых специалистов; проанализированы проблемы и результаты адаптации молодых специалистов, проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов.

2. В образовательных организациях Тульской области большинство молодых специалистов (49,4%) имеет стаж 1-3 года и высшее профессиональное образование (62,7%).

3. Методической поддержке молодых специалистов уделяется в Тульском регионе достаточно серьезное внимание. Проводится большое количество разнообразных мероприятий методического характера на региональном, муниципальном и межмуниципальном уровнях. Однако в ряде образовательных организаций не выделены наставники для молодых

специалистов, руководителями редко посещаются урочные и внеурочные мероприятия, проводимые молодыми специалистами.

4. Сравнение точек зрения молодых специалистов и руководителей образовательных организаций на испытываемые молодыми специалистами трудности в педагогической деятельности и, соответственно, причины затруднений в адаптации молодых специалистов приводит к следующим выводам: молодые специалисты несколько поверхностно судят о качестве подготовки и проведении уроков, разработке рабочей программы по предмету и календарно-тематическом планировании, не видят некоторых нюансов в выстраивании взаимоотношений с обучающимися и родителями, а также переоценивают уровень имеющихся у них профессиональных знаний, умений и навыков. Руководители образовательных организаций подчас не замечают затруднений молодых специалистов в организации внеклассных мероприятий, недостаточно вникают во взаимоотношения молодого специалиста с коллегами.

5. В городских образовательных организациях 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.

Наибольшая доля молодых специалистов удовлетворены условиями труда и режимом работы, отношениями в трудовом коллективе, отношениями с руководством, но тем не менее имеются молодые специалисты и не удовлетворенные перечисленными условиями.

6. В течение последних 3-х лет уволилось из ОО Тульской области 23,8% молодых специалистов от численности устроившихся на работу в тот же период. На момент опроса более 60,0% (63,9%) молодых специалистов не планирует увольнение из образовательной организации, 1,6% твердо решили сменить сферу деятельности, а остальные 34,5% молодых специалистов думают о возможности увольнении. Данные показатели вызывают тревогу, т.к. во многих муниципальных образованиях Тульской области наблюдается дефицит педагогических кадров. Руководству ОО следует усилить внимание к потребностям и затруднениям молодых специалистов, более оперативно оказывать им методическую и социальную поддержку.