

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

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 2019 г.

Методы исследования:

- анкетирование руководителей органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования,
- анкетирование руководителей образовательных организаций,
- опрос молодых специалистов, работающих в образовательных организациях

Выборка: все образовательные организации Тульской области

Критерии и показатели

Критерии	Показатели	Единица измерения
Общие сведения о молодых специалистах	Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях	Чел.
	Доля молодых специалистов, имеющих определенный стаж работы (по анкетированию руководителей)	%
	Доля молодых специалистов со стажем работы до 6 месяцев, 6-12 месяцев, 1-3 года, 3-5 лет (по	%

	результатам опроса)	
	Доля молодых специалистов, имеющих высшее профессиональное образование и среднее профессиональное образование	%
	Доля МС, находящихся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком	%
Социальная поддержка молодых специалистов	Доля молодых специалистов образовательных организаций, нуждающихся в жилье и обеспеченных жильем	%
	Доля молодых специалистов, получающих надбавки к заработной плате на протяжении трех лет со дня вступления в должность	%
	Доля ОО, указавших дополнительные меры социальной поддержки молодых специалистов	%
	Доля ОО, указавших меры морального стимулирования молодых специалистов?	%
	Доля ОО, указавших меры социальной поддержки, оказываемой из бюджета образовательной организации	%
Методическая поддержка молодых специалистов	Доля ОО, в которых проводится анкетирование молодых специалистов с целью выявления затруднений в профессиональной деятельности педагогов	%
	Доля молодых специалистов, имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы в учреждении	%
	Доля молодых специалистов, считающих необходимым закрепление наставника за молодым специалистом	%
	Доля ОО, в которых молодые специалисты посещают занятия/внеклассные мероприятия опытных педагогов с целью получения методической помощи	%
	Доля ОО, в которых молодые специалисты привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования	%
	Доля ОО, в которых директор или заместитель директора посещает занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса	%
	Доля молодых специалистов, указавших следующие мотивы выбора своей профессии: соответствует моим способностям/личным качествам; хочу работать с детьми; единственно возможная в сложившихся обстоятельствах; близка к любимому школьному предмету; дает большие возможности проявить творчество; посоветовали родители; выбрана за компанию с моими друзьями	%
Адаптация молодых специалистов	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных уровнем	%

	своей профессиональной подготовки в образовательной организации высшего (среднего) профессионального образования, в которой они обучались	
	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: выполнение профессиональных обязанностей, вхождение в трудовой коллектив, рабочая нагрузка, условия труда	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что они испытывают трудности в следующих направлениях организации учебно-воспитательного: в подготовке и проведении уроков/занятий; в разработке рабочей программы по предмету; в календарно-тематическом планировании; в проведении внеклассных мероприятий; в общении с обучающимися (воспитанниками); в общении с родителями обучающихся (воспитанников); во взаимодействии с коллегами	%
	Доля молодых специалистов, указавших, следующие причины, которые мешают процессу адаптации молодых специалистов: большой поток новой информации/высокая учебная нагрузка; работа с документацией; проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками); проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников); нехватка профессиональных знаний и навыков; отсутствие рядом опытного специалиста (наставника); недоброжелательное отношение со стороны коллег; недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что в период адаптации им помогло: помощь наставника; поддержка коллектива; стремление быть хорошим специалистом; хорошая подготовка в вузе (организации СПО); личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание)	%
Результаты адаптации молодых специалистов	Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации	%
	Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв	%
	Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческую должность	%
	Доля молодых специалистов, которые хотели бы принять участие в конкурсах профессионального мастерства	%

	Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет	%
	Доля молодых специалистов, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет	
	Доля молодых специалистов, которые хотели ли бы заняться научной деятельностью по проблемам образования	%
	Доля молодых специалистов, которых интересует карьерный рост	%
	Доля молодых специалистов, считающих, что сами смогут участвовать в изменении современной системы обучения и воспитания	%
	Доля молодых специалистов, указавших следующие мотивы своей трудовой деятельности: возможность постоянного саморазвития; значимость для развития обучающихся/воспитанников; возможность творческой самореализации; работа по специальности в соответствии с образованием; признание, ощущение значимости педагогического труда; возможность управления другими людьми; комфортные условия труда; регулярная выплата заработной платы	%
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных результатами своего труда	%
	Доля молодых специалистов, чьи ожидания оправдались/не оправдались в отношении полученной профессии	%
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных условиями труда и режимом работы	%
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных уровнем технической оснащенности рабочего места	%
Удовлетворенность молодых специалистов условиями труда	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных отношениями в трудовом коллективе	%
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных отношениями с руководством	%
	Доля молодых специалистов, считающих, что их права в сфере трудовых отношений достаточно/недостаточно защищены	%
	Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы	%
	Численность молодых специалистов, указавших следующие причины предполагаемого увольнения: разочарование в работе; отсутствие	Чел.
Проблема текучести кадров в отношении молодых		

специалистов	перспектив профессионального и служебного роста; трудности в общении с обучающимися (воспитанниками)/родителями обучающихся (воспитанников), плохая организация труда, стремление работать в более престижной образовательной организации, плохие взаимоотношения в трудовом коллективе, плохие взаимоотношения с администрацией учреждения, желание полностью изменить сферу деятельности	
	Доля уволившихся молодых специалистов, (в % от численности трудоустроившихся в течение последних 3-х лет)	%
	Доля ОО, указавших дополнительные меры по привлечению и закреплению молодых специалистов	%

Сведения о респондентах

В мониторинге адаптации молодых специалистов приняли участие 791 образовательная организация Тульской области, в которых реализуются программы дошкольного, общего, дополнительного и среднего профессионального образования. Респондентами являлись руководители органов местного самоуправления, осуществляющих управления в сфере образования, и руководители образовательных организаций. Также в рамках мониторинга в региональной системе образования Тульской области был проведен опрос, участниками которого стали 984 молодых специалиста, работающих в образовательных организациях Тульской области.

Полная информация по результатам мониторинга

Общие сведения о молодых специалистах

В образовательных организациях Тульской области в 2018/2019 уч. году работают 1450 молодых специалистов. Из них 155 человек находятся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком, что составляет 10,7%.

Следует отметить, что в прошлом, 2017/2018 уч. году, в ОО Тульской области работали 1470 молодых специалистов. Из них 180 человек находились в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком, что составляло 12,2%.

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

- 25,5% – со стажем менее 1 года;

- 48,3% – со стажем от 1 до 3 лет;
- 26,2% имеют стаж работы от 3 до 5 лет (рис. 1).

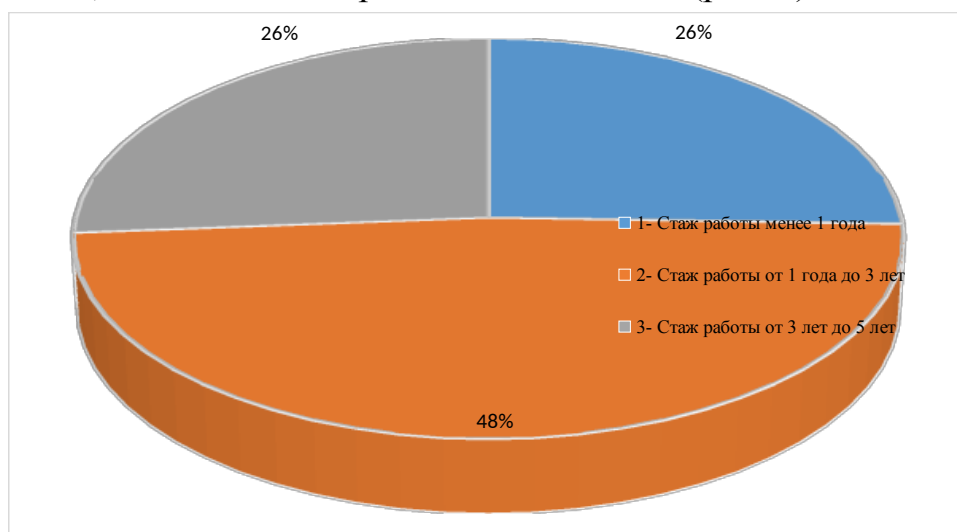


Рис. 1. Доля молодых специалистов в ОО Тульской области в зависимости от стажа работы (в % от общей численности молодых специалистов ОО Тульской области)

Как видно на рис. 2, наибольшая доля молодых специалистов в муниципальных образованиях Тульской области в зависимости от стажа работы наблюдается:

- менее 1 года – в ОО Арсеньевского (50,0%), Богородицкого (50,0%), Заокского (50,0%) районов;
- от 1 до 3 лет – в ОО Веневского (71,4%), Куркинского (71,4%) Тепло-Огаревского (70,0%) районов;
- от 3 до 5 лет – в ОО Воловского (66,7%) и Белевского (50,0%) районов.

Стоит отметить, что в МБОУ СОШ МО Славный работают три молодых специалиста (со стажем работы менее 1 года – 1 чел. и со стажем от 3 до 5 лет – 2 чел.), в МБОУ «Новогуровская СОШ» работают два молодых специалиста (со стажем от 1 до 3 лет – 1 чел., со стажем от 3 до 5 лет – 1 чел.).

В ГОО ТО и организациях, реализующих среднее профессиональное образование, наибольшая доля молодых специалистов имеет стаж от 1 до 3 лет (43,0% и 48,2% соответственно).

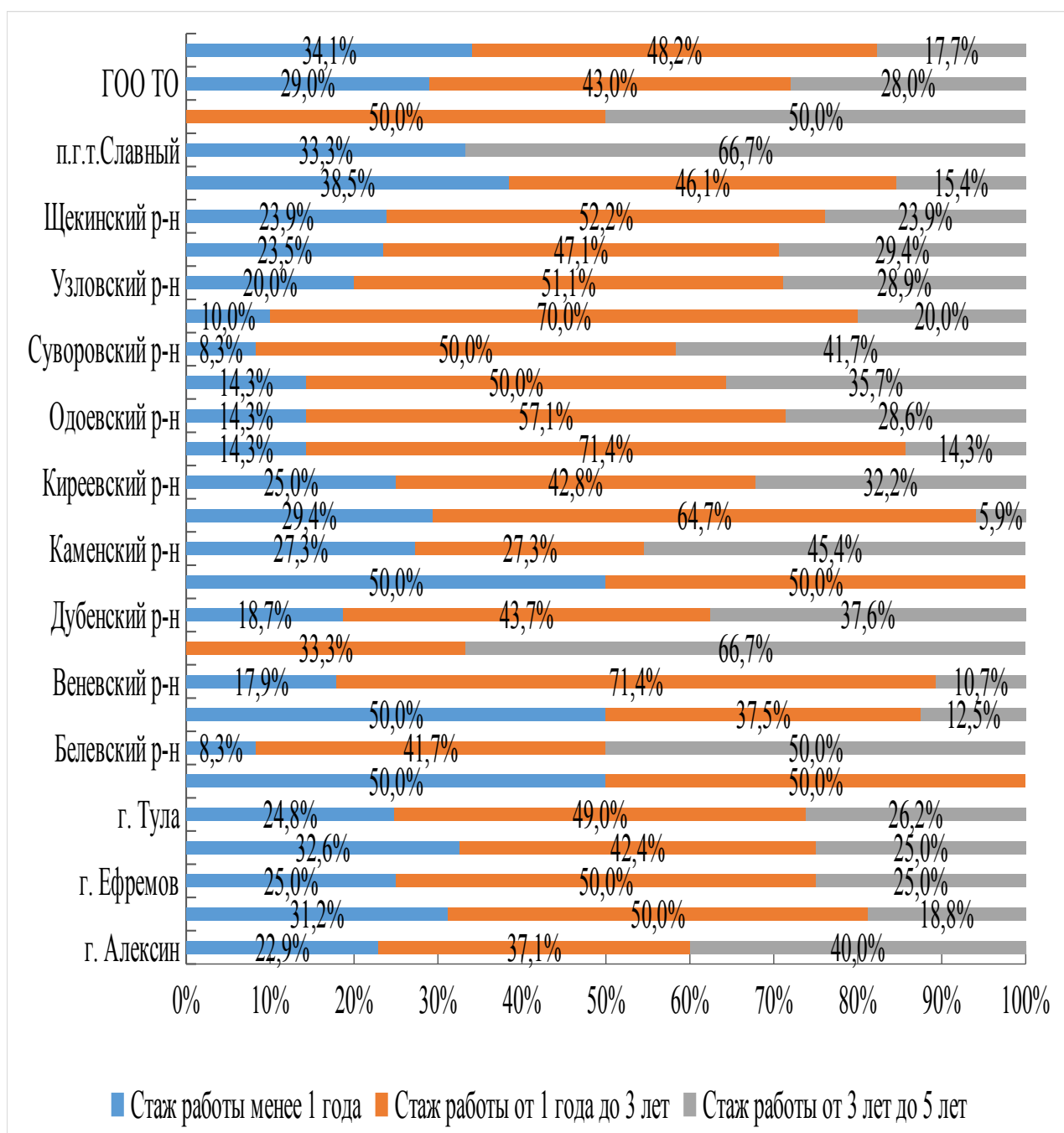


Рис. 2. Доля молодых специалистов в ОО МО, ГОО, СПО Тульской области в зависимости от стажа работы (в % от общей численности молодых специалистов в ОО МО, ГОО, СПО Тульской области)

По результатам опроса молодых специалистов около половины респондентов (46,0%) имеют стаж работы в образовательной организации от 1 до 3 лет, 24,1% опрошенных молодых специалистов – со стажем работы до 6 месяцев, 22,6% респондентов – со стажем работы от 3 до 5 лет (рис. 3).

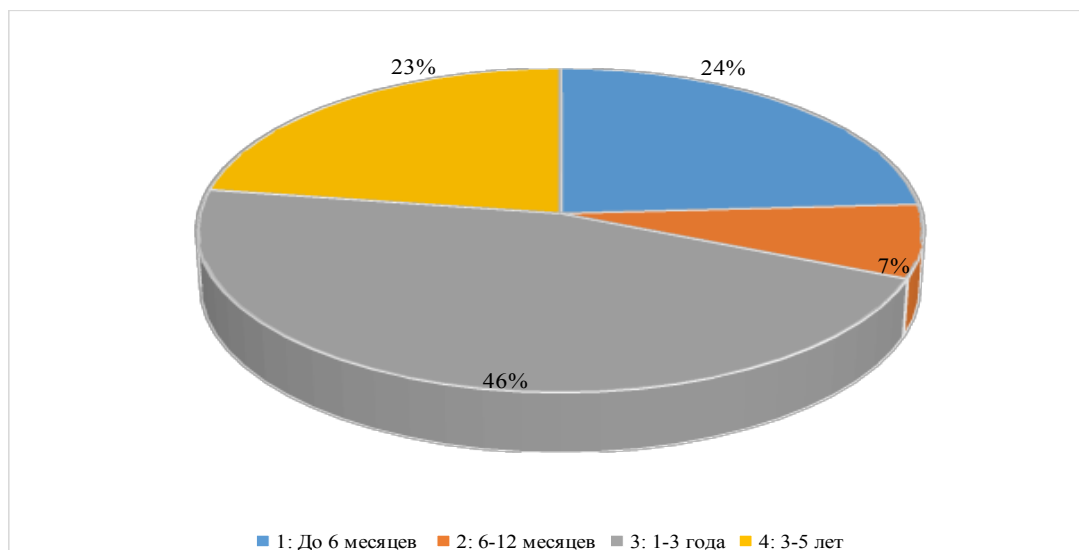


Рис. 3. Стаж работы молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

По данным мониторинга наибольшая доля молодых специалистов имеет высшее профессиональное образование (70,7%). Соответственно 29,3% молодых специалистов, работающих в ОО Тульской области, имеют среднее профессиональное образование (рис. 4).

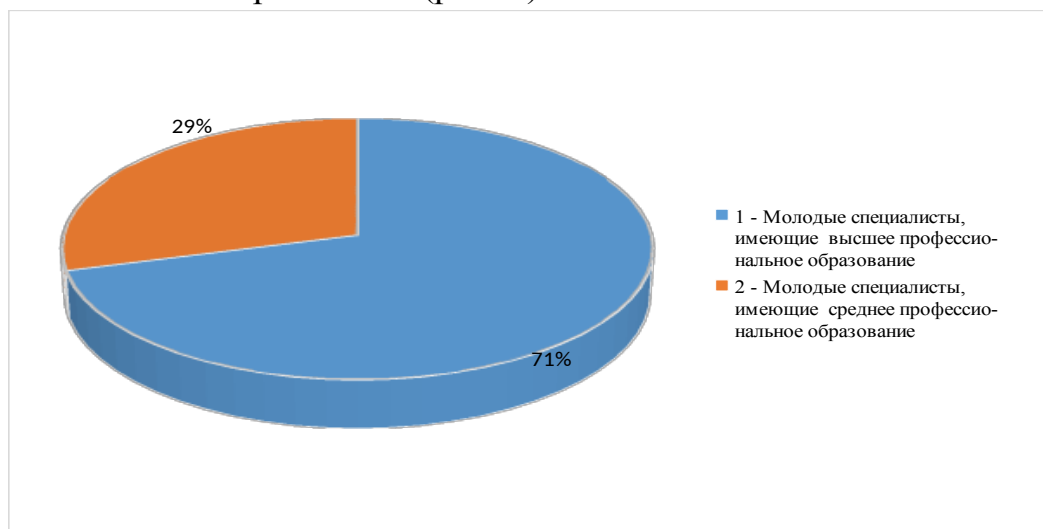


Рис. 4. Доля молодых специалистов в ОО Тульской области, имеющих высшее и среднее профессиональное образование (в % от общей численности молодых специалистов ОО Тульской области)

Данное соотношение прослеживается и в разрезе образовательных организаций муниципальных образований, ГОО ТО и СПО ТО. Исключение составляют Воловский, Кимовский, Куркинский и Чернский районы, в которых доля молодых специалистов, имеющих высшее профессиональное образование, составила менее 50% (44,4%, 47,0%, 40,0% и 47,0% соответственно) (рис. 5).

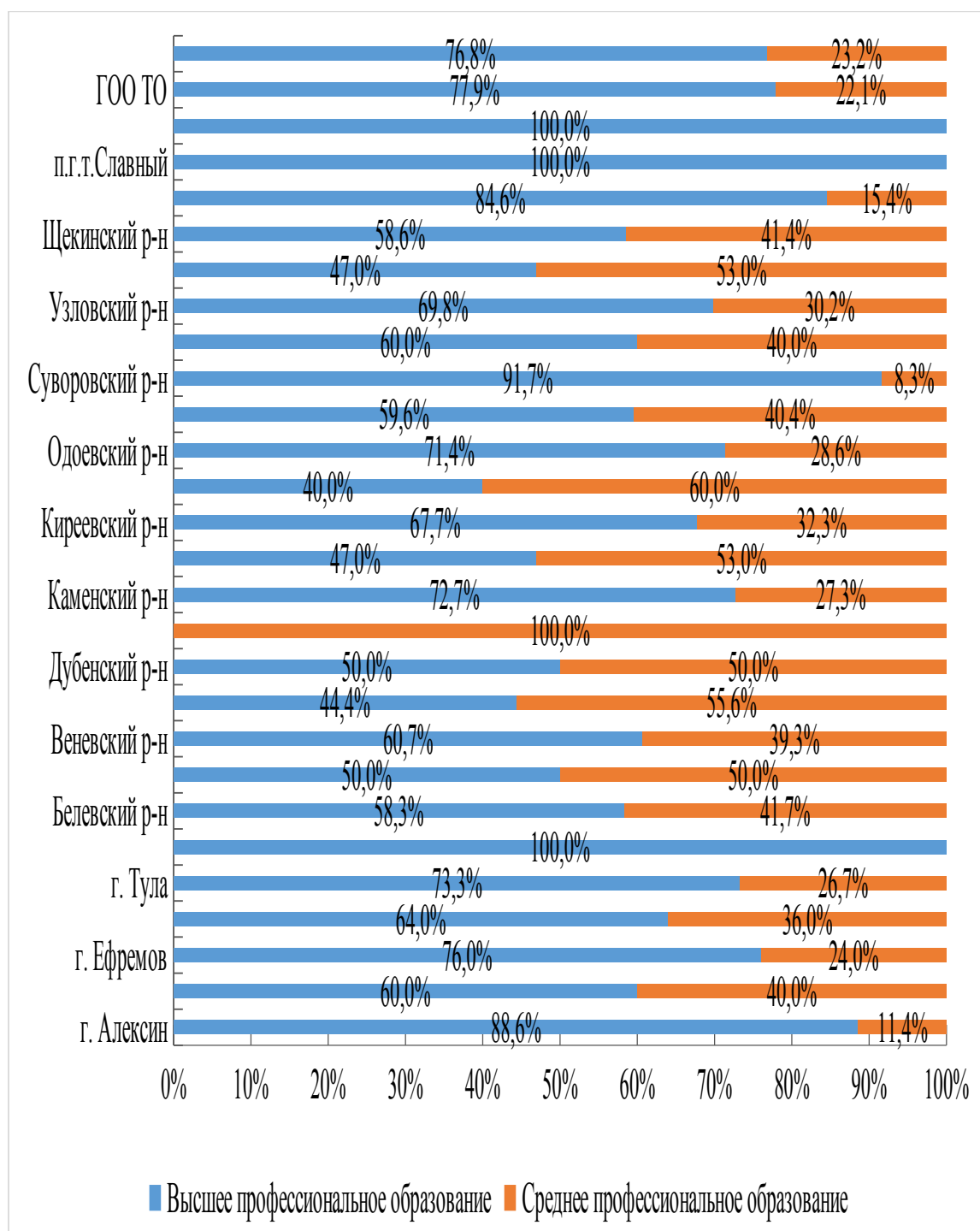


Рис. 5. Доля молодых специалистов в ОО МО Тульской области, имеющих высшее и среднее профессиональное образование (в % от общей численности молодых специалистов в ОО МО Тульской области)

Итак, в образовательных организациях Тульской области большинство молодых специалистов (48,3%) имеет стаж работы 1-3 года и высшее профессиональное образование (70,7%).

Социальная поддержка молодых специалистов

Особое значение в адаптации молодых специалистов имеет система социальной поддержки.

Как показал мониторинг, жильём обеспечено 19,4% молодых специалистов Тульской области из числа нуждающихся в жилье (г. Новомосковск, Каменский и Суворовский районы).

Доля муниципальных образований, в которых молодые специалисты получают надбавки к заработной плате на протяжении трех лет со дня вступления в должность, составила 57,7%.

Ряд муниципальных образований Тульской области указали выплаты стимулирующего характера и единовременные выплаты в качестве дополнительных мер социальной поддержки молодым специалистам.

Также в образовательных организациях Тульской области осуществляется моральное стимулирование молодых специалистов. На это указали 85,2% ОО. В качестве морального стимулирования образовательные организации награждают грамотами молодых специалистов (за успехи и достижения в профессиональной деятельности), благодарностью в приказе с занесением в трудовую книжку, а также реализуются иные формы морального стимулирования.

Ежемесячные доплаты молодым специалистам производят 60,0% городских и 48,1% сельских ОО. Возмещают расходы на оплату проезда к месту работы 3,7% городских и 47,4% сельских ОО. Компенсируют часть расходов на коммунальные услуги 3,7% городских и 39,8% сельских ОО (рис. 6).



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

Большинство руководителей образовательных организаций (85,2%) уделяют достаточно внимания моральному стимулированию молодых специалистов (в 2017/2018 уч.г. – 49,9%). Следует отметить, что если в 2017/2018 уч.г. муниципальным образованием было обеспечено жильем 12 молодых специалистов, то в текущем – 28, но и это составило лишь 19,4% нуждающихся в жилье молодых специалистов.

Однако снизилась доля муниципальных образований, в которых молодые специалисты образовательных организаций получают надбавки к заработной плате (88,5% МО в 2017/2018 уч.г. и 57,7% МО в 2018/2019 уч.г.).

Методическая поддержка молодых специалистов

Доля МО, в которых проводится анкетирование молодых специалистов с целью выявления затруднений в профессиональной деятельности педагогов, составила 80,8%.

Молодые специалисты активно привлекаются к участию в таких мероприятиях муниципального уровня, как:

- семинары, семинары-практикумы, семинары-тренинги («Использование приемов изотерапии в работе с детьми с ОВЗ», «Использование проблемно-деятельностного метода обучения (Технология мастерских) в практике молодых педагогов», «Развитие образования в условиях реализации ФЗ № 273-ФЗ и внедрения ФГОС», «Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС», «Организация воспитательной работы в классе в урочной и внеурочной деятельности», «Разработка технологических карт современного урока», «Современный урок: этапы урока по ФГОС, формирование УУД», «Работа со школьной документацией. Рабочая программа. Электронный журнал», «Современные технологии как инструмент управления качеством образования», «Повышение эффективности компетентности педагогической деятельности, психологический аспект», «Пути эффективного педагогического общения (сотрудничества)»);
- открытые уроки;
- мастер-классы, в том числе в рамках работы районных методических объединений учителей-предметников, педагогические мастерские («Стратегии подготовки обучающихся к ОГЭ по истории в условиях предпрофильной подготовки», «Составление рабочих программ учебных предметов в соответствии с ФГОС»);
- круглые столы («Я иду на урок. Как провести урок интересно и увлекательно»);

- научно-практические конференции («Учиться самому, чтобы успешнее учить других»);
- конкурсы («Педагогический дебют», «Один день из жизни молодого учителя», «Современный учитель. Какой он?», «Воспитатель года России», «Моя внеурочная деятельность», «Учитель года России», «Профессионал»), фестивали («Учитель новой школы: перезагрузка»); консультации («Профессиональный стандарт педагога - основа повышения качества педагогической деятельности и непрерывного профессионального развития педагогов»), собеседования, встречи.

Как видно на рис. 7 официально закрепленного наставника в первое время своей работы в образовательной организации имеют более 90% молодых специалистов г. Ефремов (93,7%), г. Тулы (91,1%), Каменского (90,9%) района. Стоит отметить, что в Куркинском и Арсеньевском районах все молодые специалисты имеют официально закрепленного наставника.

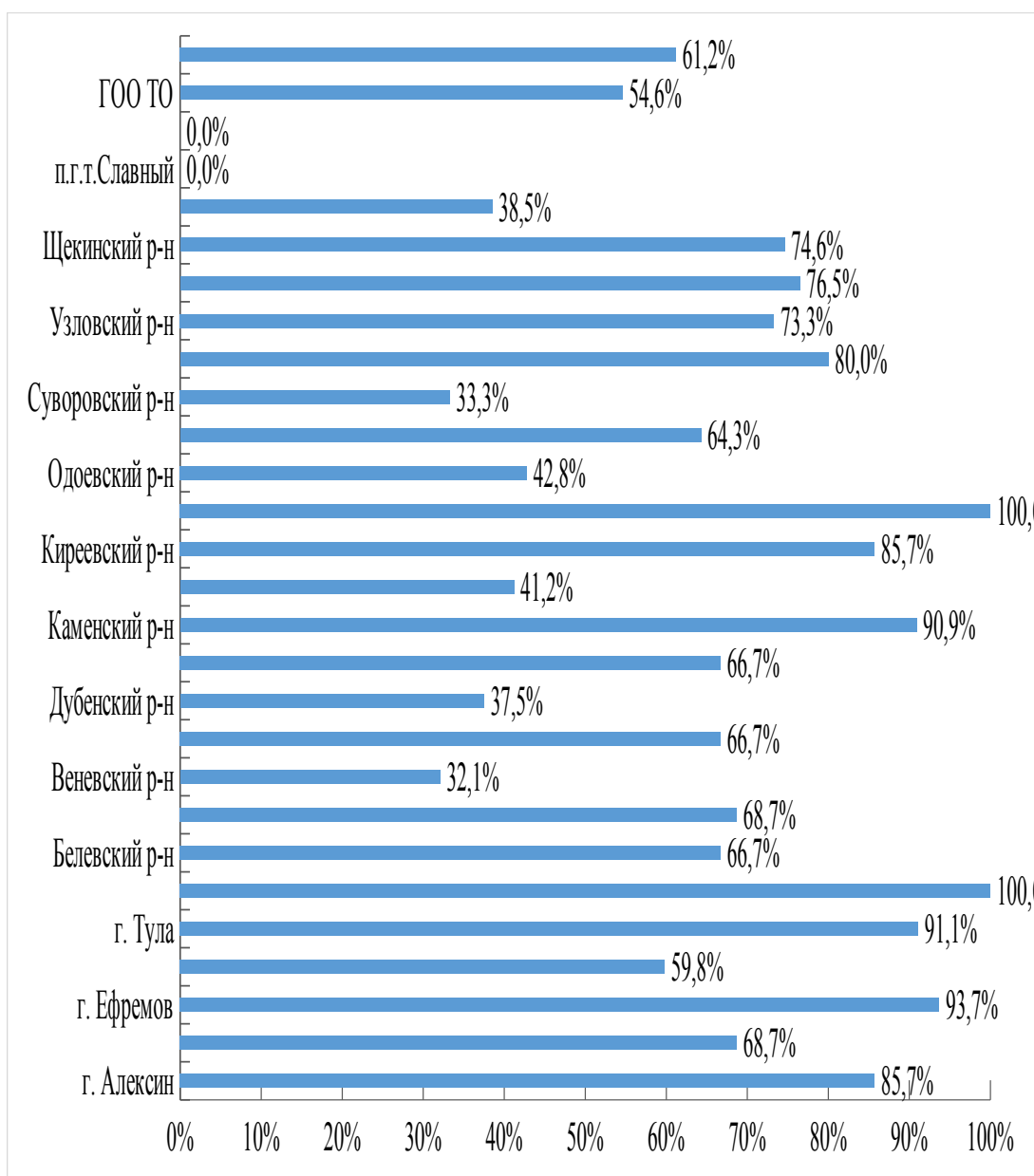


Рис. 7. Доля молодых специалистов в ОО МО Тульской области, имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы в ОО (в % от общей численности молодых специалистов в ОО МО Тульской области)

При этом показатель по доле молодых специалистов, имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы в образовательной организации, в целом по Тульской области составляет 76,7%. Данный на 9,8% больше, чем в 2017/2018 уч. году.

В городских ОО указанный показатель выше по сравнению с сельскими образовательными организациями (79,6% и 63,2% соответственно) (рис. 8).

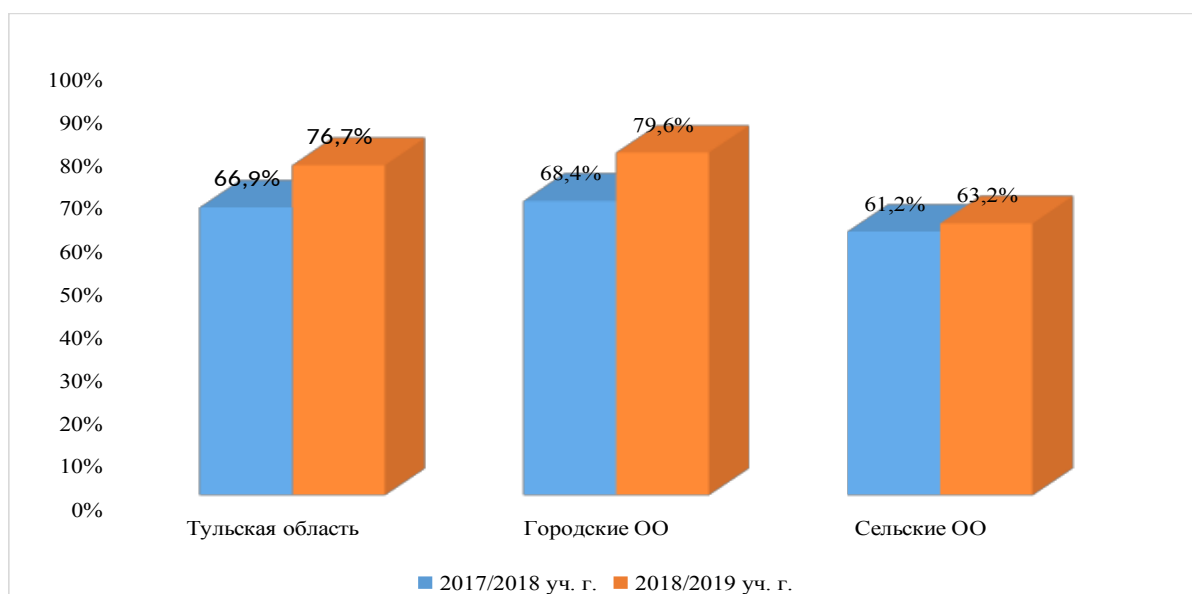


Рис. 8. Доля молодых специалистов в городских и сельских ОО Тульской области, имеющих официально закрепленного наставника, в сравнении с данными 2017/2018 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов в городских и сельских ОО Тульской области)

Наибольшая доля руководителей ОО Тульской области считают, что помощь наставника в первое время работы молодым специалистам необходима. Такое мнение высказали руководители 97,3% образовательных организаций Тульской области (рис. 9).

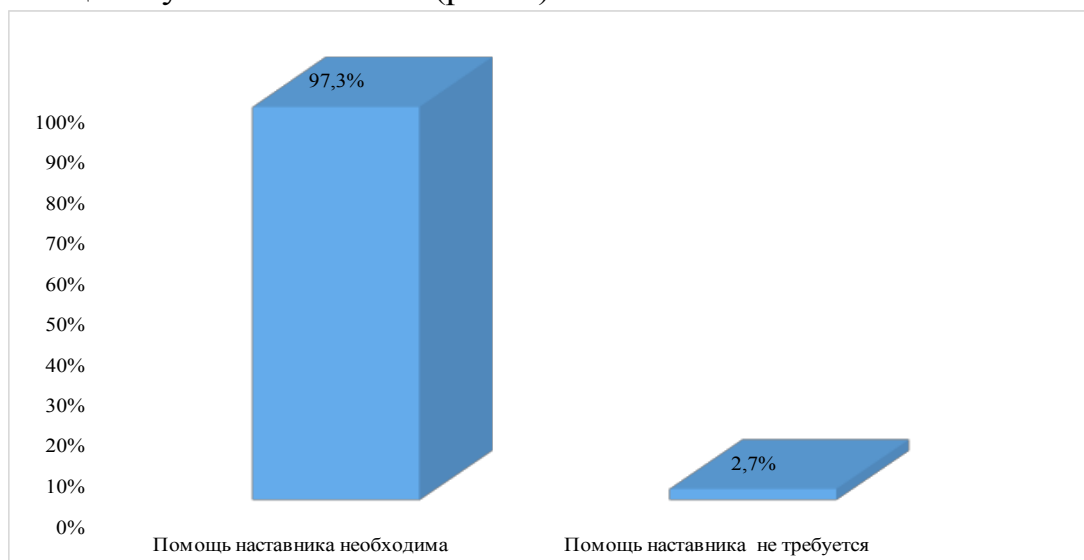


Рис. 9. Доля руководителей ОО Тульской области, считающих, что помощь наставника молодым специалистам в первое время своей работы необходима (в % от общего количества ОО Тульской области, в которых работают молодые специалисты)

Мнение молодых специалистов практически совпадает с мнением руководителей ОО. Так, по мнению большинства респондентов (ответивших «да» – 69,4% и ответивших «скорее да» – 26,3%) закрепление более опытного наставника за молодым специалистом в первое время его работы является необходимым (рис. 10).

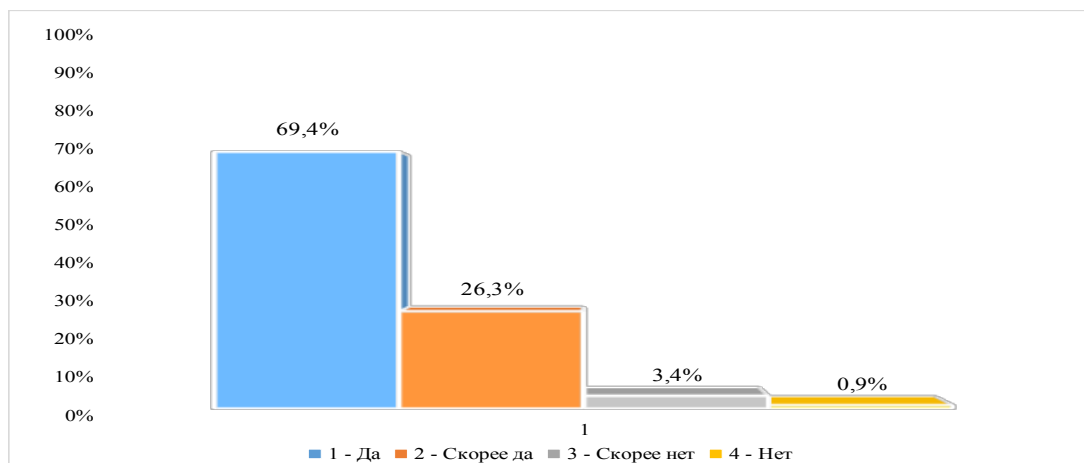


Рис. 10. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, считающих необходимым/не считающих необходимым закрепление наставника за молодым специалистом (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Почти половина (49,9%) принявших участие в опросе молодых специалистов считают, что курирование трудовой деятельности молодого специалиста более опытным наставником необходимо осуществлять в течение 1 года после трудоустройства в образовательное учреждение, 25,2% респондентов полагают, что данный срок можно ограничить первыми шестью месяцами работы в учреждении (рис. 11).

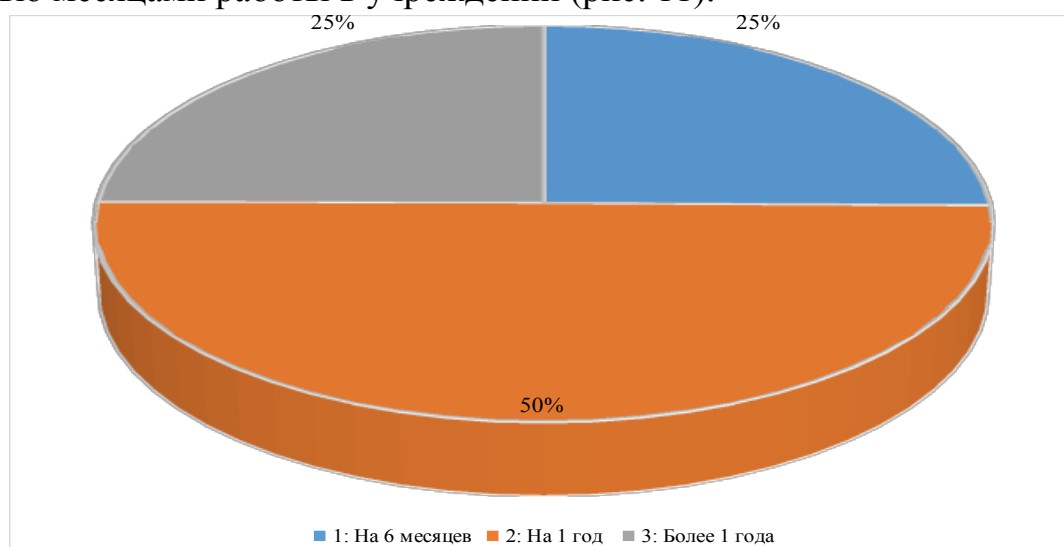


Рис. 11. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, считающих, что наставника за молодым специалистом необходимо закреплять на указанный срок (6 месяцев, 1 год, более 1 года) (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

84,5% опрошенных молодых специалистов со стажем работы до 1 года имели официально закрепленного наставника в первое время своей работы в образовательной организации в 2018/2019 уч. г., что на 10,3% выше, чем в 2017/2018 уч.г. (рис. 12).

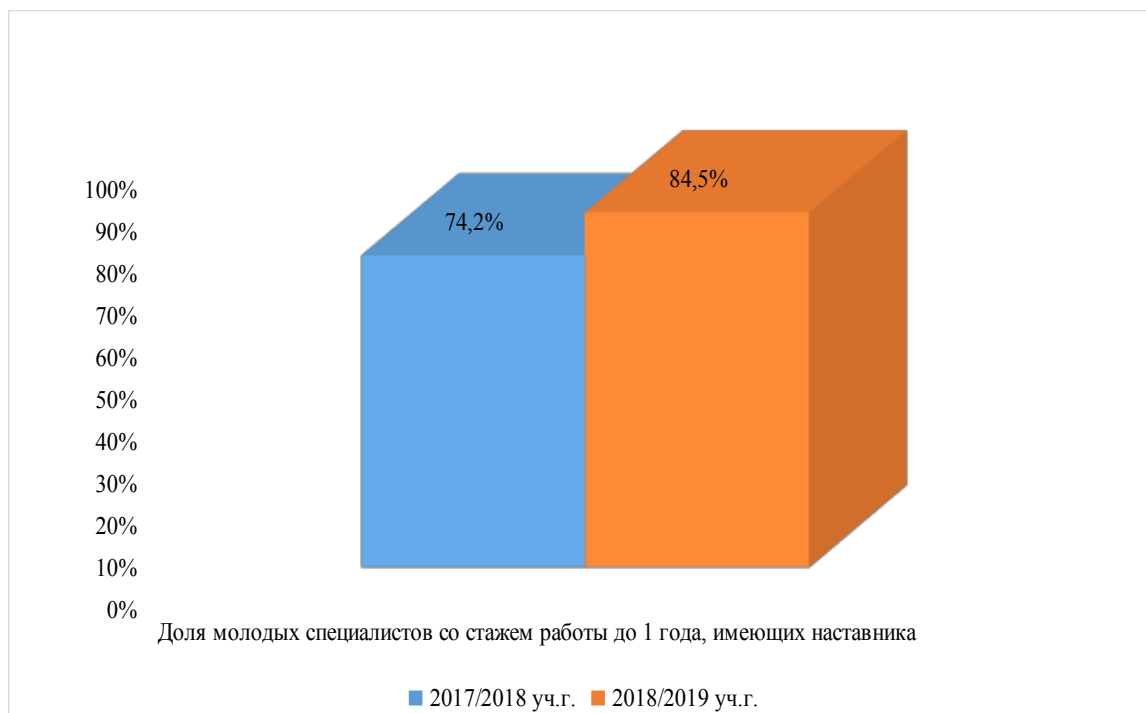


Рис. 12. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области со стажем работы до 1 года, имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы в учреждении, в 2017/2018 уч.г. и 2018/2019 уч.г. (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области со стажем работы до 1 года, принявших участие в опросе)

Отметим, что в соответствии с результатами опроса в городских ОО Тульской области доля молодых специалистов со стажем работы до 1 года, которые в первое время своей работы в учреждении имели наставника, ниже, чем соответствующая доля в сельских ОО (рис. 13).

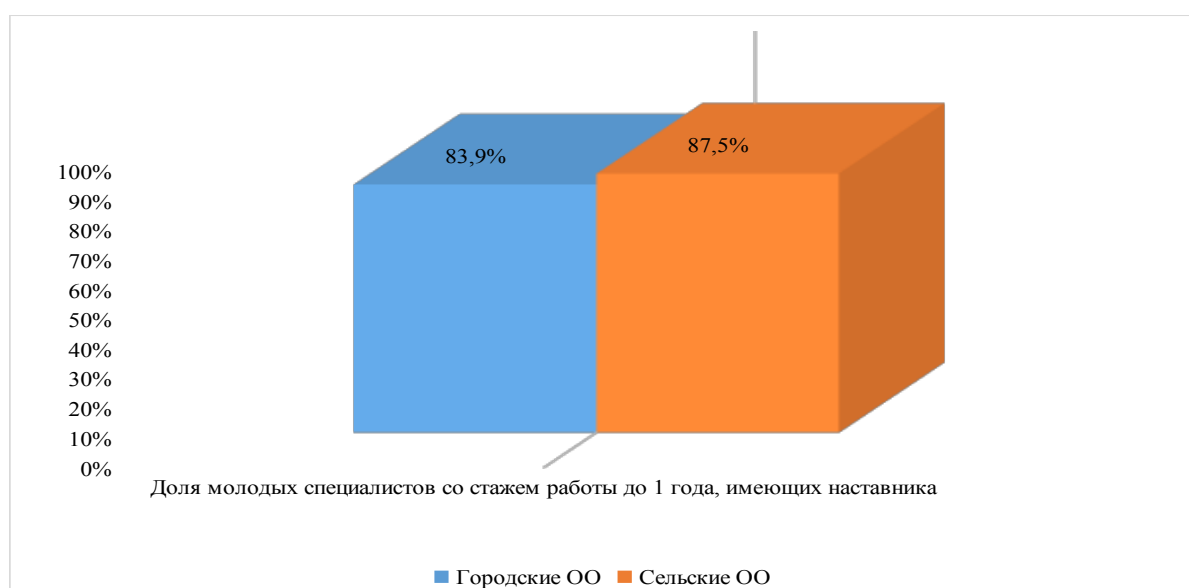


Рис. 13. Доля молодых специалистов городских и сельских образовательных организаций Тульской области со стажем работы до 1 года, имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы в учреждении (в % от общей численности)

молодых специалистов городских и сельских образовательных организаций Тульской области со стажем работы до 1 года, принявших участие в опросе)

Согласно данным мониторингового исследования 97,0% ОО Тульской области в 2018/2019 уч. году привлекают молодых специалистов к организации и проведению мероприятий на уровне образовательной организации и на уровне муниципального образования (рис. 14).

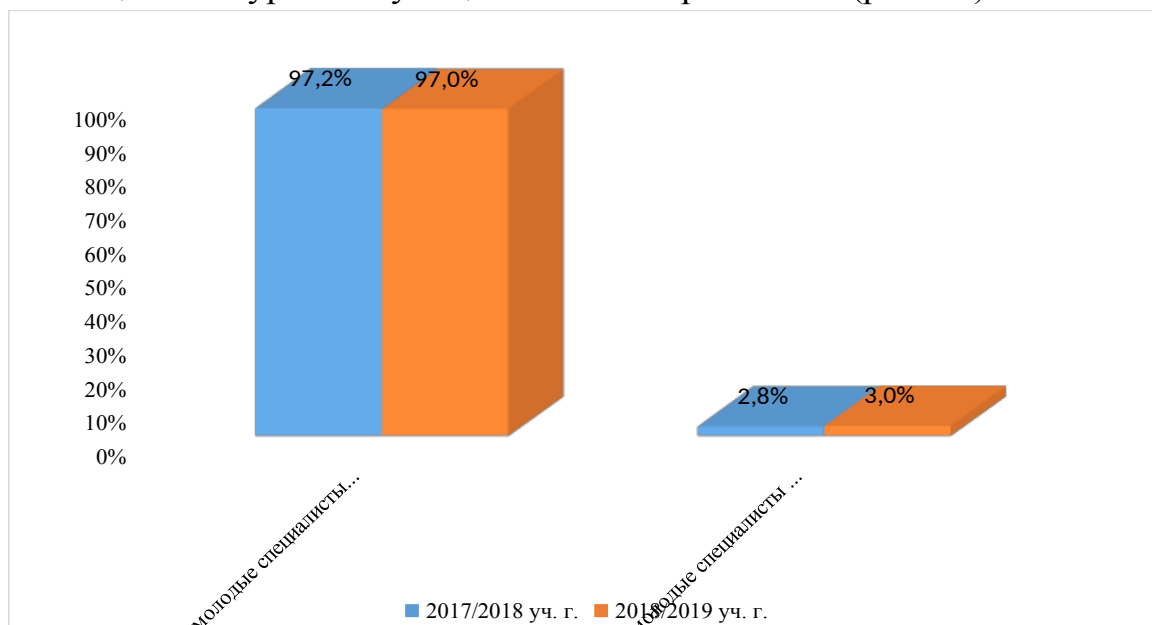


Рис. 14. Доля ОО Тульской области, указавших, что молодые специалисты привлекаются к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне МО, в сравнении с данными 2017/2018 уч. г. (в % от общего количества ОО Тульской области, в которых работают молодые специалисты)

Анализируя данные мониторинга можно отметить, что в 2018/2019 уч. году директор или заместитель директора посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса практически во всех ОО, в которых работают молодые специалисты (406 ОО). Из них 88,9% посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов 1 раз в месяц, 10,9% – 1 раз в 6 месяцев и лишь 0,2% – 1 раз в год (рис. 15).

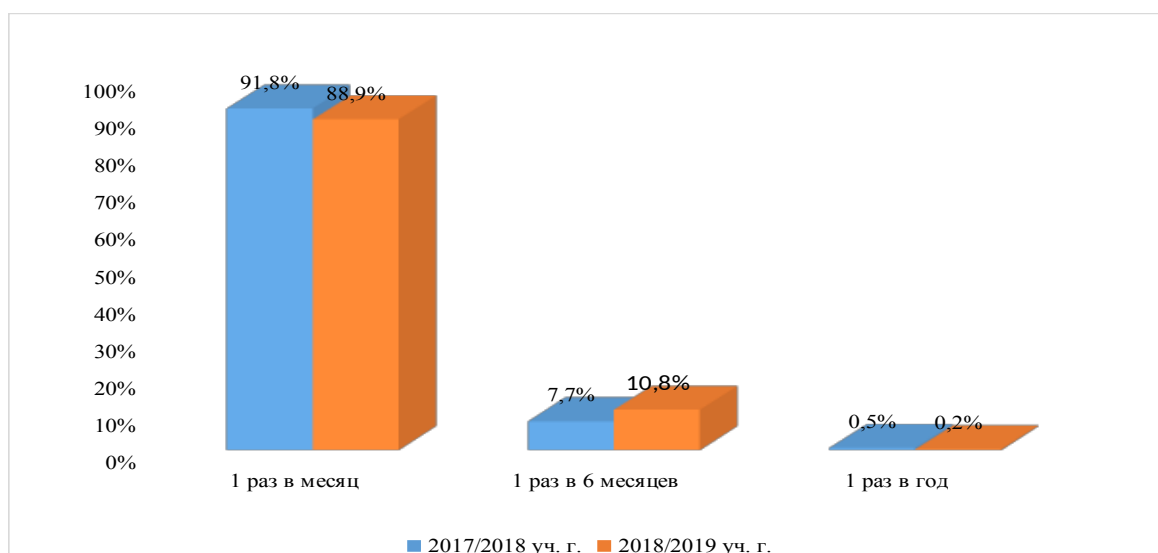


Рис. 15. Доля ОО, указавших с какой периодичностью директор или заместитель директора посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса, в сравнении с данными 2017/2018 уч. г. (в % от общего количества ОО Тульской области, в которых работают молодые специалисты)

В 2018/2019 уч. году в 99,3% ОО осуществляется контроль со стороны администрации учреждения за корректностью заполнения документации молодыми специалистами, что на 44,2% больше, чем в 2017/2018 уч. году (рис. 16).

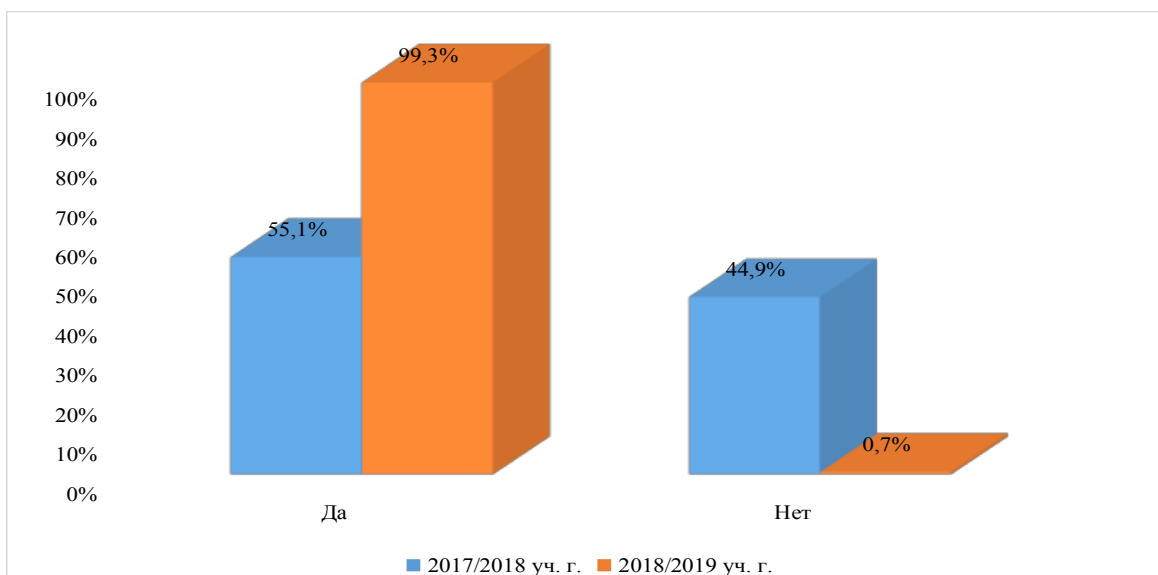


Рис. 16. Доля ОО, указавших что со стороны администрации учреждения осуществляется контроль за корректностью заполнения документации молодыми специалистами, в сравнении с данными 2017/2018 уч. г. (в % от общего количества ОО Тульской области, в которых работают молодые специалисты)

Реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов в образовательных организациях, а именно:

- самопрезентация молодых специалистов (53,0%);
- интервьюирование молодых специалистов (18,2%);
- самодиагностика молодых специалистов (44,3%);

- характеристика профессионально-педагогической компетенции молодых специалистов (48,3%);
- рейтинг педагогической деятельности молодых специалистов (15,0%) (рис. 17).

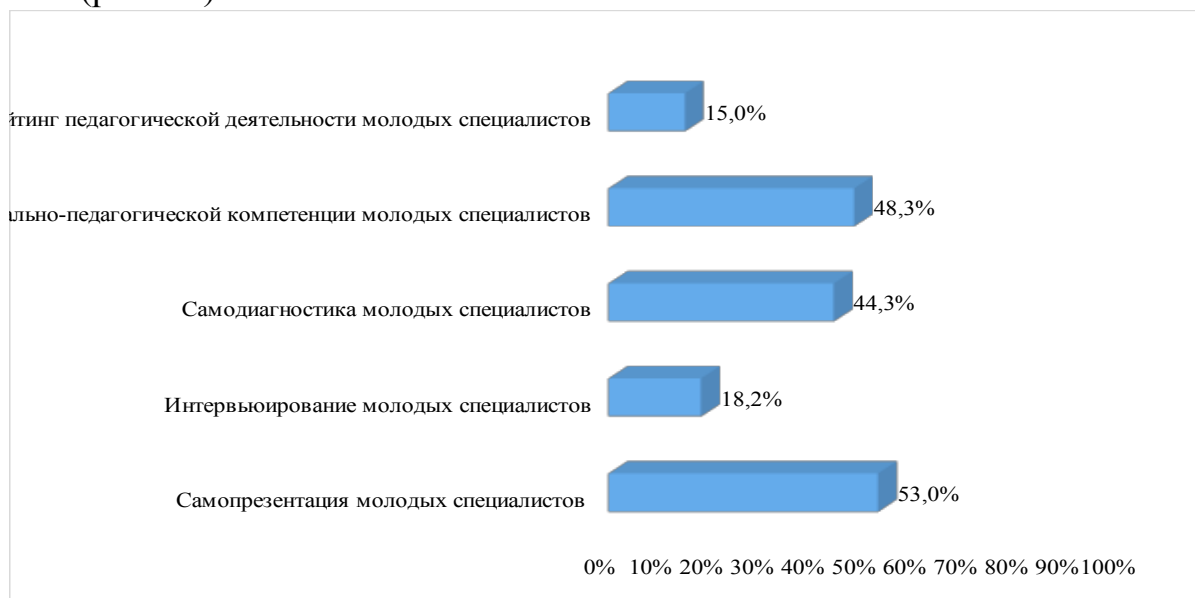


Рис. 17. Доля ОО, использующих указанные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов ОО (в % от общего количества ОО Тульской области, в которых работают молодые специалисты)

Указали, что контроль за профессиональным ростом молодых специалистов не проводится 5 образовательных организаций, в которых имеются молодые специалисты – МОУ «Рассветская ОШ» Веневского района, МКОУ «Заокская СОШ» Заокского района, МКОУ СОШ № 2 Кимовского района, МКОУ «Стрелецкая ООШ» Одоевского района, МДОУ детский сад общеразвивающего типа № 25 Узловского района.

Методической поддержке молодых специалистов уделяется в Тульском регионе достаточно серьезное внимание, усилившаяся в текущем учебном году. Показатель по доле молодых специалистов, имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы в образовательной организации, составляет 76,7%, что на 9,8% больше, чем в 2017/2018 уч. году. **Однако в ряде образовательных организаций, в первую очередь, в сельских, не выделены наставники для молодых специалистов.**

Проводится большое количество разнообразных мероприятий методического характера на региональном, муниципальном и межмуниципальном уровнях.

Во многих образовательных организациях администрация уделяет достаточно внимания посещению урочных и внеурочных мероприятий, проводимых молодыми специалистами и контролю за корректностью заполнения документации.

Контроль со стороны администрации учреждения за корректностью заполнения документации молодыми специалистами в 2018/2019 уч. году в 99,3% ОО к что на 44,2% больше, чем в 2017/2018 уч. году (рис. 16).

Адаптация молодых специалистов

Следует отметить, что более 70% респондентов указали в качестве ведущих мотивов выбора педагогической профессии соответствие профессии способностям/личным качествам (71,7%) и желание работать с детьми (78,3%). Мотивы выбора своей профессии «Дает большие возможности проявить творчество» и «Близка к любимому школьному предмету» отметили 44,5% и 22,0% респондентов соответственно. Иные мотивы выбора профессии (единственно возможная профессия в сложившихся обстоятельствах, выбрана по совету родителей, выбрана за компанию с друзьями) оказались менее предпочтительны (рис. 18).

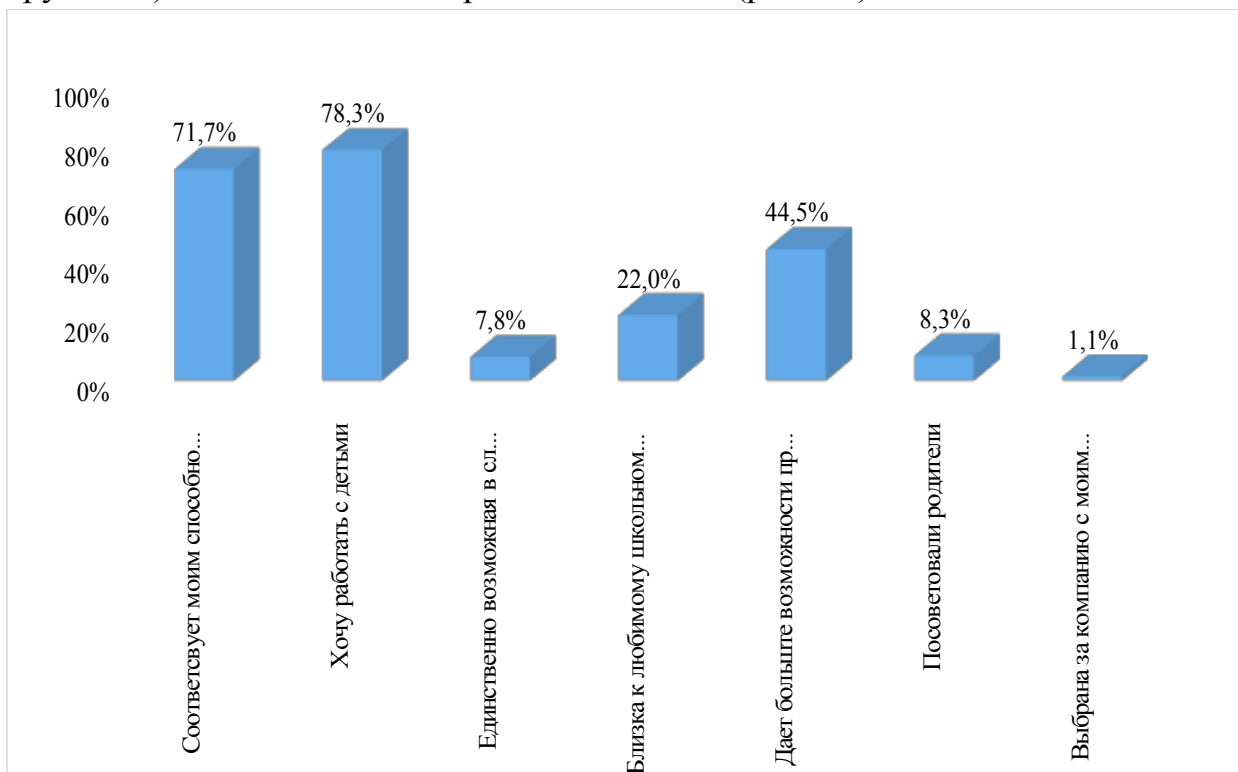


Рис. 18. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, отметивших указанные ведущие мотивы выбора своей профессии (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Также молодые специалисты указывали следующие мотивы выбора своей профессии – возможность совершенствоваться в необходимой сфере; родитель работает в образовательной сфере; выгодные знания на рынке труда в случае трудной экономической ситуации в семье.

Полностью удовлетворены уровнем своей профессиональной подготовки в образовательной организации высшего (среднего) профессионального образования, в которой они обучались, 62,3% опрошенных молодых специалистов, что на 2,3% меньше, чем в 2017/2018 уч.г. (рис. 19).

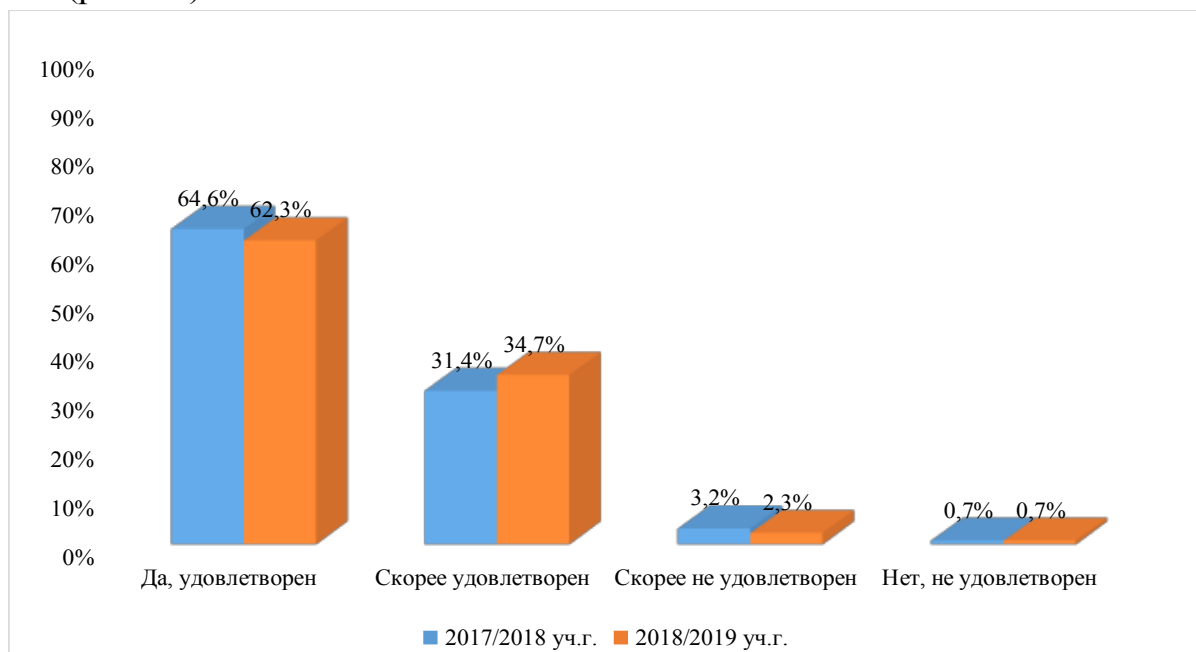


Рис. 19. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, удовлетворенных/не удовлетворенных уровнем своей профессиональной подготовки в образовательной организации высшего (среднего) профессионального образования, в которой они обучались, в 2017/2018 уч.г. и 2018/2019 уч.г. (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

64,3% молодых специалистов, принявших участие в опросе, указали, что период адаптации на новом месте работы у них продолжался в течение 6 месяцев, 22,3% – в течение 1 года, а у 13,4% респондентов адаптация еще не закончена (рис. 20).

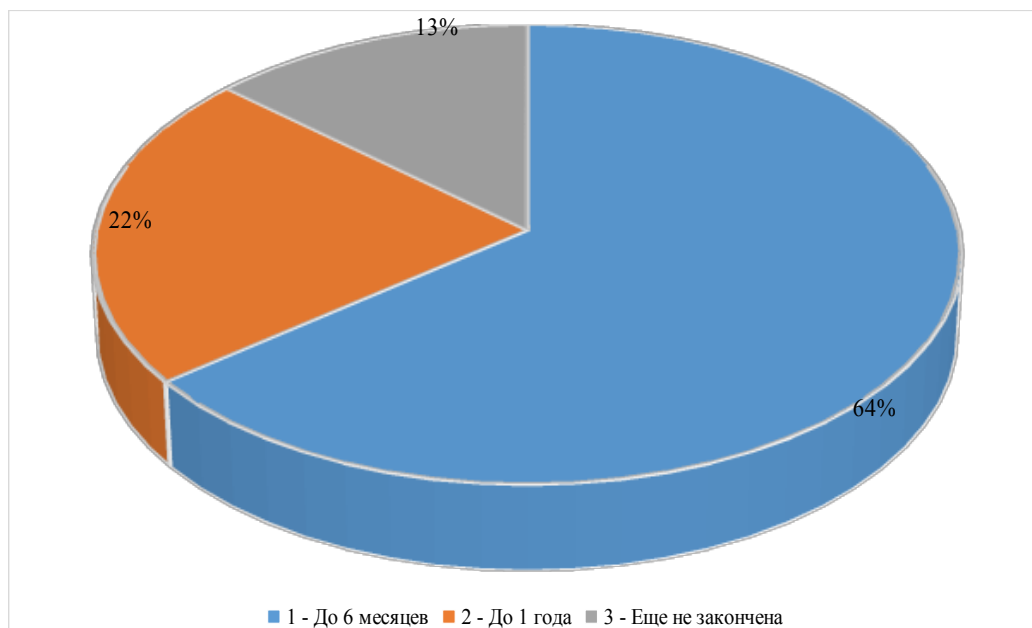


Рис. 20. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась в течение указанного периода (до 6 месяцев, до 1 года, еще не закончена) (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Из рис. 21 видно, что адаптация более 70% молодых специалистов, работающих в образовательных организациях Веневского, Киреевского, Куркинского, Ясногорского районов продолжалась в течение первых 6 месяцев после трудоустройства.

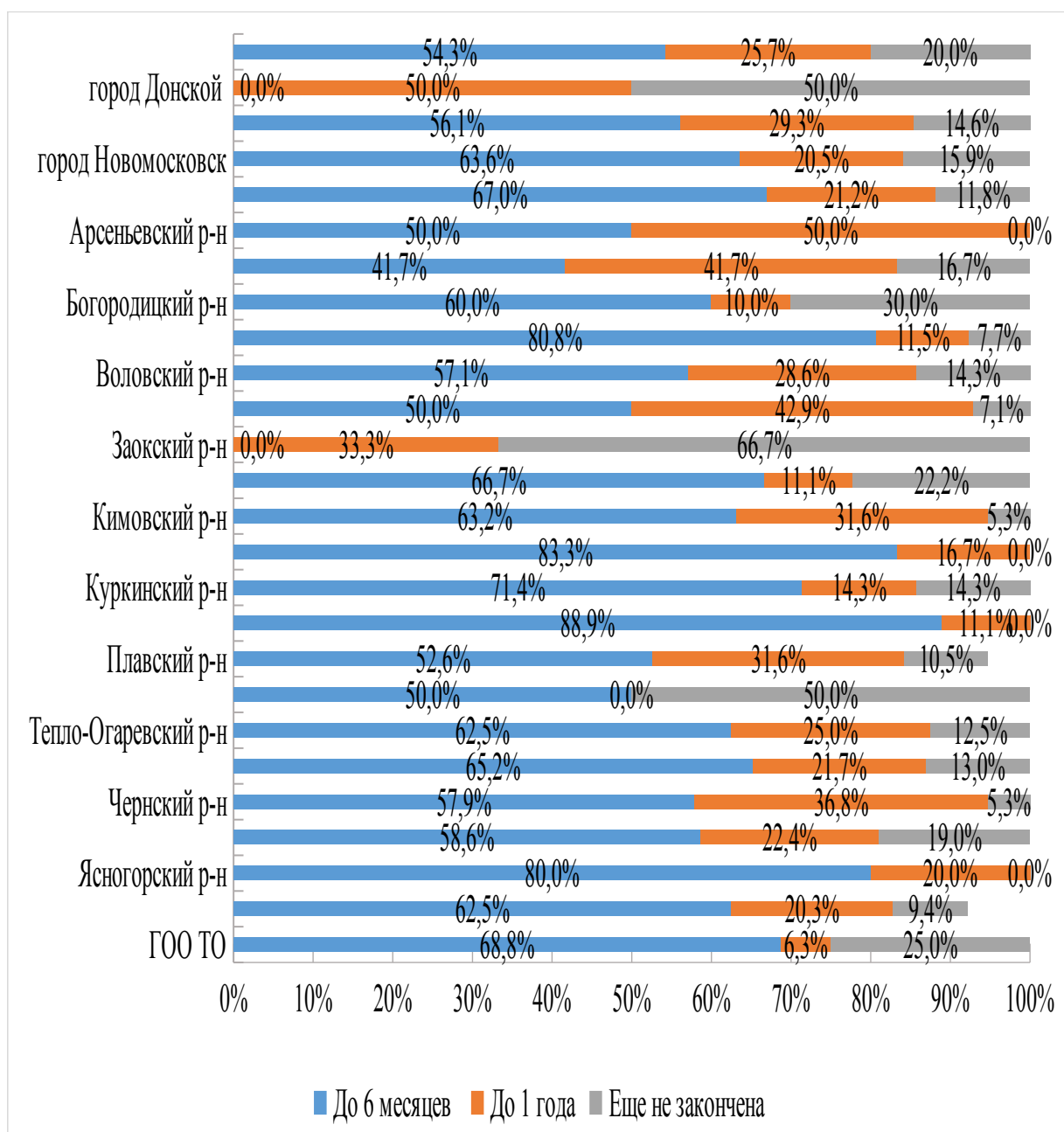


Рис. 21. Доля молодых специалистов образовательных организаций МО Тульской области, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась в течение указанного периода (до 6 месяцев, до 1 года, еще не закончена) (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций МО Тульской области, принявших участие в опросе)

В течение периода адаптации наиболее сложным для опрошенных молодых специалистов являлась рабочая нагрузка (68,0%), менее сложным – вхождение в трудовой коллектив (25,3%) и условия труда (11,8%) (рис. 22).

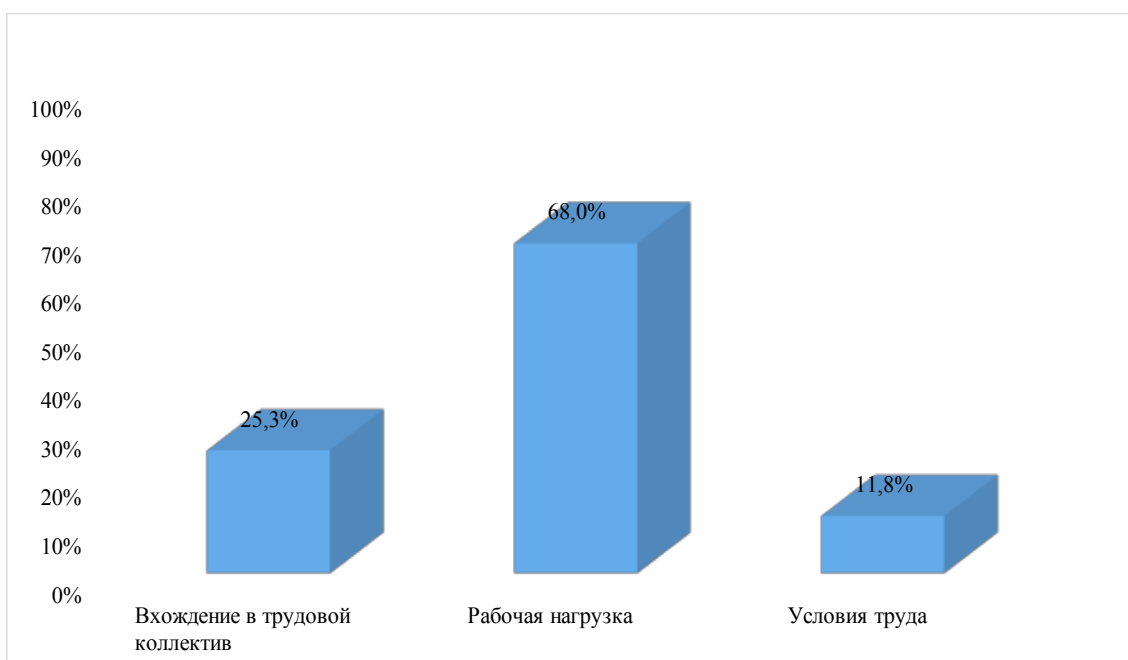


Рис. 22. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, указавших, что им показалось наиболее сложным в течение периода адаптации (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

При сравнении городских и сельских ОО Тульской области можно отметить, что в сельских ОО доля молодых специалистов, для которых наиболее сложным оказалась рабочая нагрузка, выше, чем соответствующая доля в городских ОО (рис. 23).

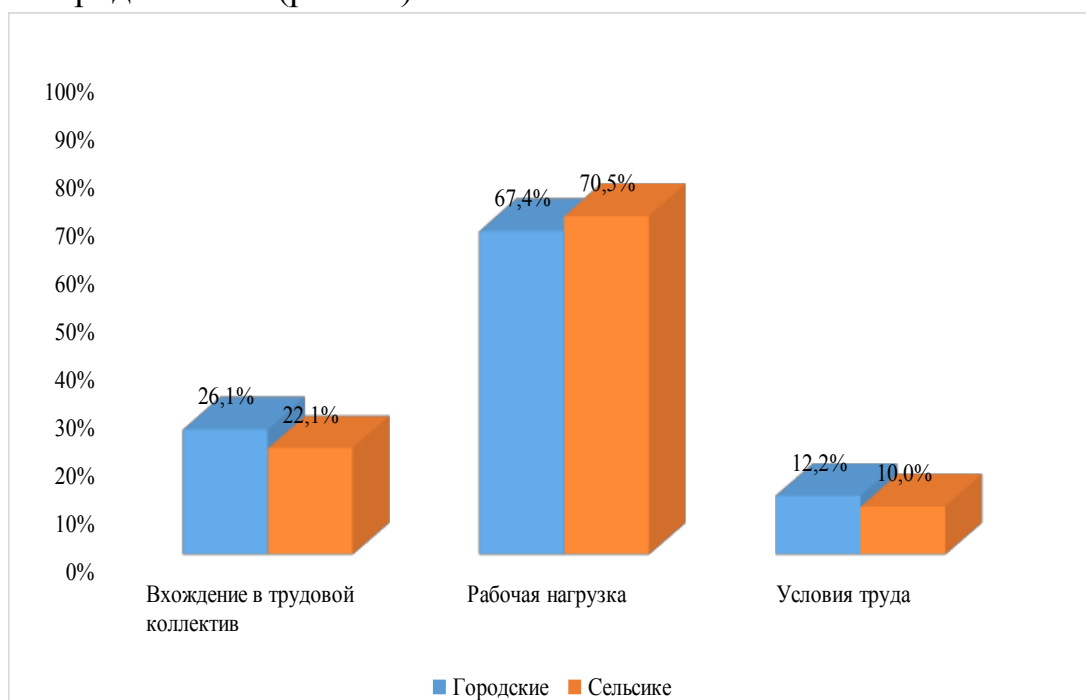


Рис. 23. Доля молодых специалистов образовательных городских и сельских организаций Тульской области, указавших, что им показалось наиболее сложным в течение периода адаптации (в % от общей численности молодых специалистов городских и сельских образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Наибольшая доля молодых специалистов образовательных организаций МО Тульской области указали, что рабочая нагрузка оказалась наиболее сложной в течение периода адаптации. (рис. 24).

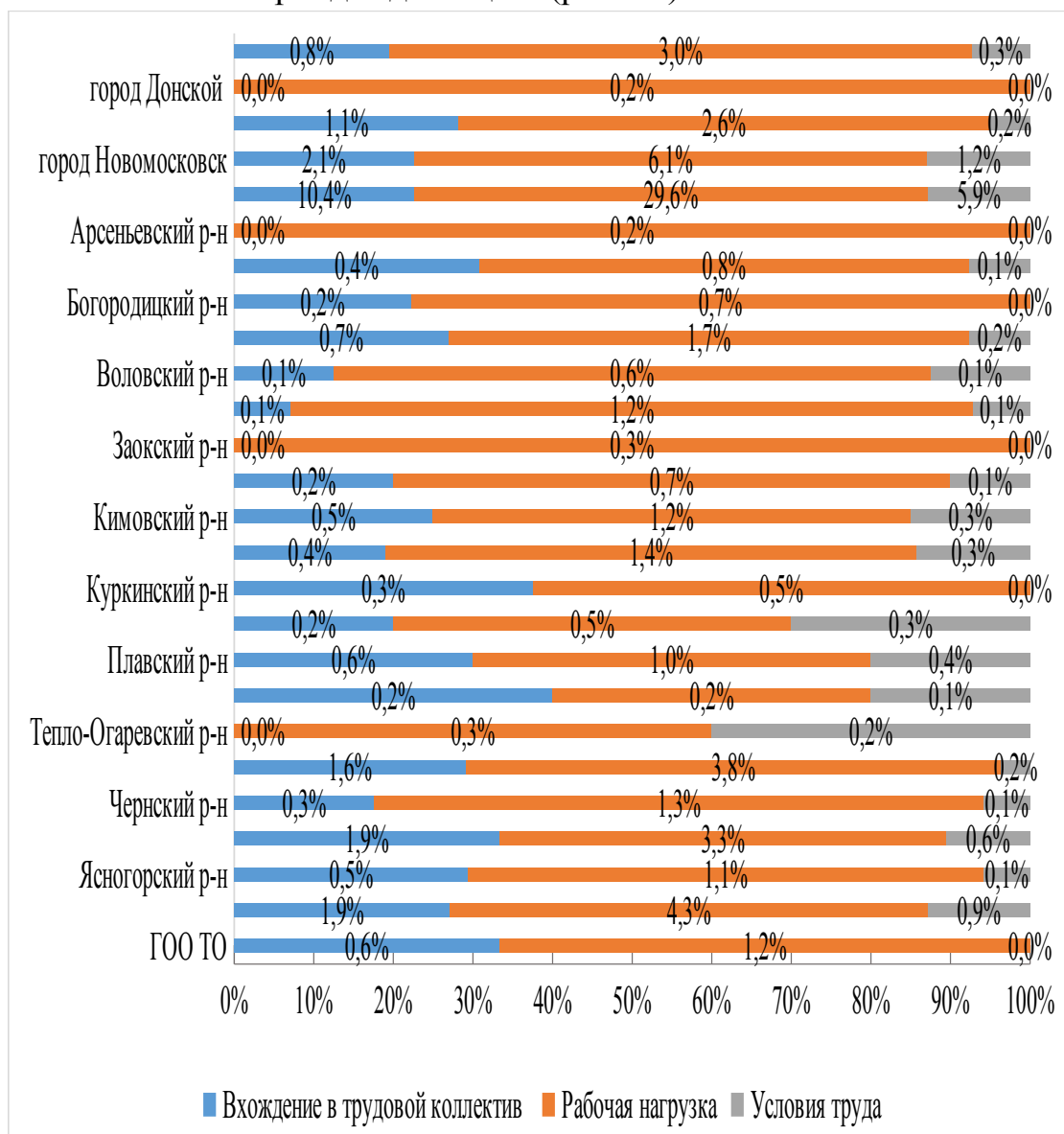


Рис. 24. Доля молодых специалистов образовательных организаций МО Тульской области, указавших, что им показалось наиболее сложным в течение периода адаптации (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций МО Тульской области, принявших участие в опросе)

Можно сделать вывод, что наиболее сложным для опрошенных молодых специалистов является рабочая нагрузка.

7,8 % молодых специалистов ОО Тульской области, принявших участие в опросе, указали иной вариант ответа. 0,9% молодых специалистов ОО Тульской области, принявших участие в опросе, указали в качестве иного варианта ответа – сложность в работе с документацией.

Более половины респондентов (51,4%) испытывали трудности в процессе разработки рабочей программы по преподаваемому предмету,

32,4% молодых специалистов, принявших участие в опросе, – при составлении календарно-тематического планирования, более 20% респондентов – в процессе общения с родителями обучающихся/воспитанников (25,9%) и при подготовке/проведении занятий по предмету (21,4%). Следует отметить, что результаты опроса среди руководителей ОО по данному вопросу практически совпадают с результатами опроса молодых специалистов.

Так, руководители ОО считают, что основные трудности молодые специалисты испытывают при разработке рабочей программы по предмету (70,2%). Также затруднения, по их мнению, вызывает подготовка и проведение уроков/занятий (42,9%), составление календарного плана (40,9%), общение с родителями обучающихся (воспитанников) (40,9%) (рис. 25).



Рис. 25. Доля руководителей и молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, указавших, в каких именно направлениях организации учебно-воспитательного процесса молодые специалисты испытывают трудности (в % от общей численности руководителей и молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

В соответствии с результатами опроса можно сделать вывод, что основные трудности в период адаптации у молодых специалистов, работающих в ОО Тульской области, связаны с большим потоком новой информации/высокой учебной нагрузкой (57,2%), необходимостью заполнения большого количества различной документации (60,6%), а также с

нехваткой профессиональных знаний и навыков (30,8%). Наименьшая доля молодых специалистов (4,8%) указала на отсутствие рядом опытного специалиста (наставника). Аналогичная картина основных трудностей представлена и по результатам опроса руководителей образовательных организаций.

Так, руководители ОО отметили следующие причины, затрудняющие процесс адаптации молодых специалистов: недостаточное умение работать с документацией (60,3%), большой поток информации/высокую учебную нагрузку (60,1%), нехватку профессиональных знаний и навыков (52,0%), проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников) (22,4%), проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками) (20,7%), недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса (8,9%), отсутствие рядом опытного специалиста (наставника) (5,2%), недоброжелательное отношение со стороны коллег (0,7%) (рис. 26).



Рис. 26. Доля руководителей и молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, указавших, с чем, по их мнению, были связаны основные трудности в период адаптации молодых специалистов (в % от общей численности руководителей и молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Наибольшей доле опрошенных молодых специалистов, работающих в образовательных организациях Тульской области, в процессе адаптации

помогла поддержка коллектива (67,4%) и помощь наставника (66,6%), а более чем 40% респондентов отметили, что в процессе адаптации им помогли личные психологические качества (46,2%) и стремление быть хорошим специалистом в своей профессиональной области (43,5%). Хорошая подготовка в вузе (организации СПО) в качестве существенной поддержки в течение периода адаптации была отмечена 23,4% молодых специалистов (рис. 27).



Рис. 27. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, указавших, что в наибольшей степени им помогло в период адаптации (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, 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.

Результаты адаптации молодых специалистов

По данным мониторинга доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации, составила 24,7% в целом по ОО Тульской области. В городских ОО данный показатель составил 23,8%, что на 3,4% выше показателя по сельским образовательным организациям (20,4%).

Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв, и назначенных на административно-управленческие должности, выше в сельских ОО (4,0% и 4,6% соответственно) по сравнению с городскими ОО и показателем по Тульской области в целом (рис. 28).

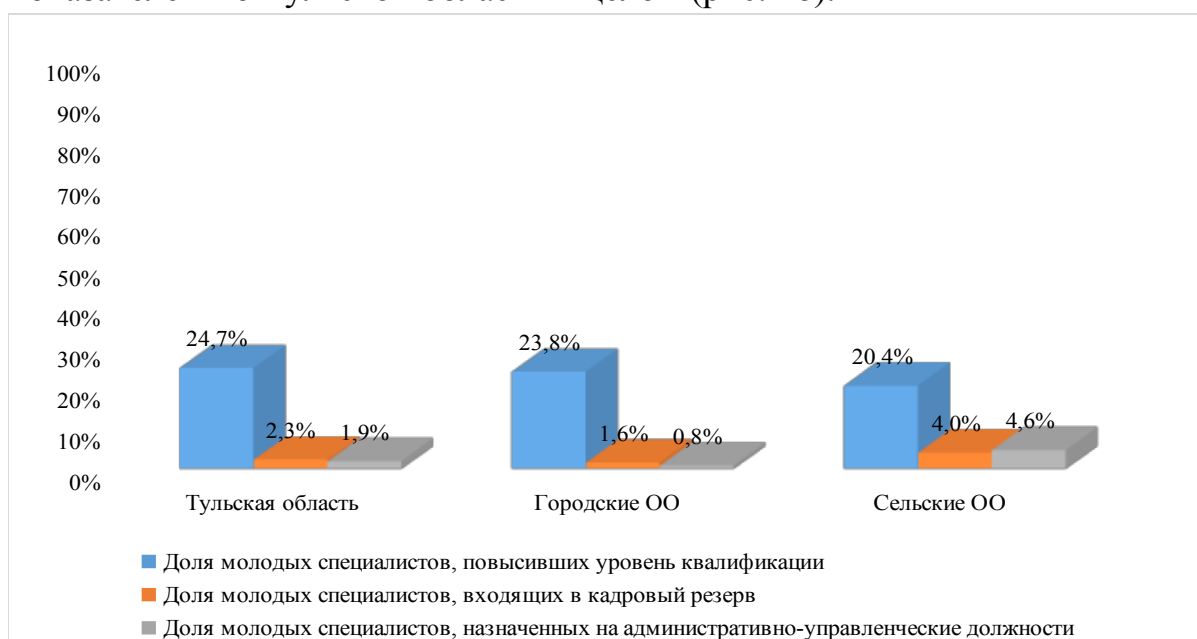


Рис. 28. Доля молодых специалистов городских и сельских ОО Тульской области, повысивших уровень квалификации, входящих в кадровый резерв и назначенных на административно-управленческие должности (в % от общей численности молодых специалистов в городских и сельских ОО Тульской области)

Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв в целом по Тульской области в 2018/2019 уч. году, составила 2,3%, что на 2,0% меньше, чем в 2017/2018 уч. году (4,3%).

В городских ОО данный показатель в 2018/2019 уч. году составил 1,6%, что на 2,0% ниже показателя 2017/2018 уч. года (3,6%). В сельских ОО данный показатель в 2018/2019 уч. году составил 4,0%, что на 3,0% ниже показателя 2017/2018 уч. года (7,0%) (рис. 29).

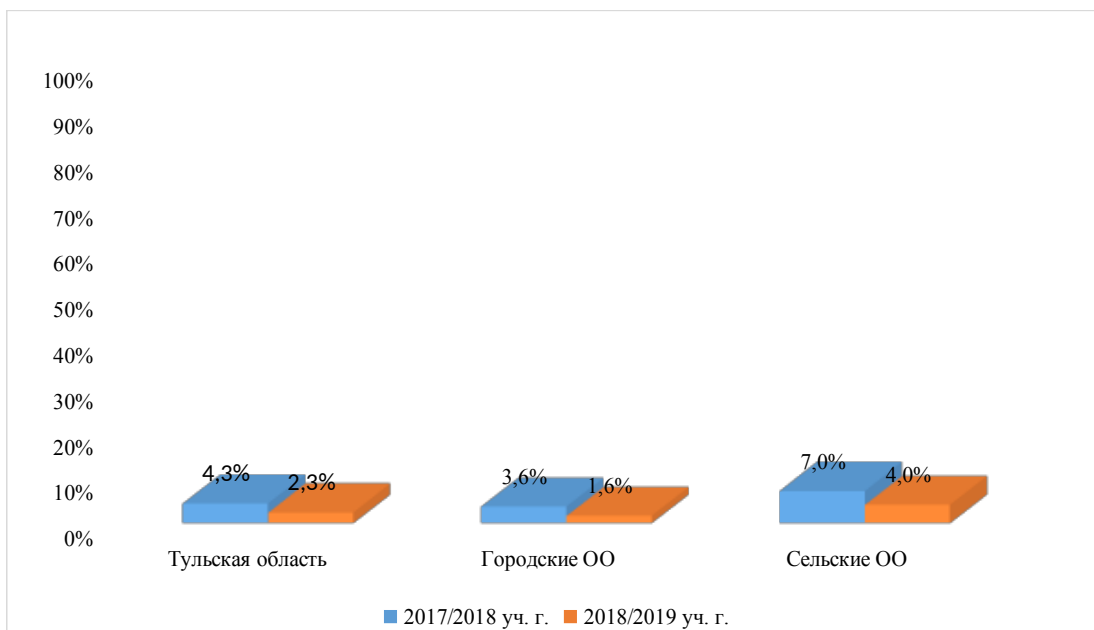


Рис. 29. Доля молодых специалистов городских и сельских ОО Тульской области, входящих в кадровый резерв, в сравнении с данными 2017/2018 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов в городских и сельских ОО Тульской области)

Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческие должности в целом по Тульской области в 2018/2019 уч. году, составила 1,9%, что на 1,0% меньше, чем в 2017/2018 уч. году (2,9%).

В городских ОО данный показатель в 2018/2019 уч. году составил 0,8%, что на 0,9% ниже показателя 2017/2018 уч. года (1,7%). В сельских ОО данный показатель в 2018/2019 уч. году составил 4,6%, что на 2,7% ниже показателя 2017/2018 уч. года (7,3%) (рис. 30).

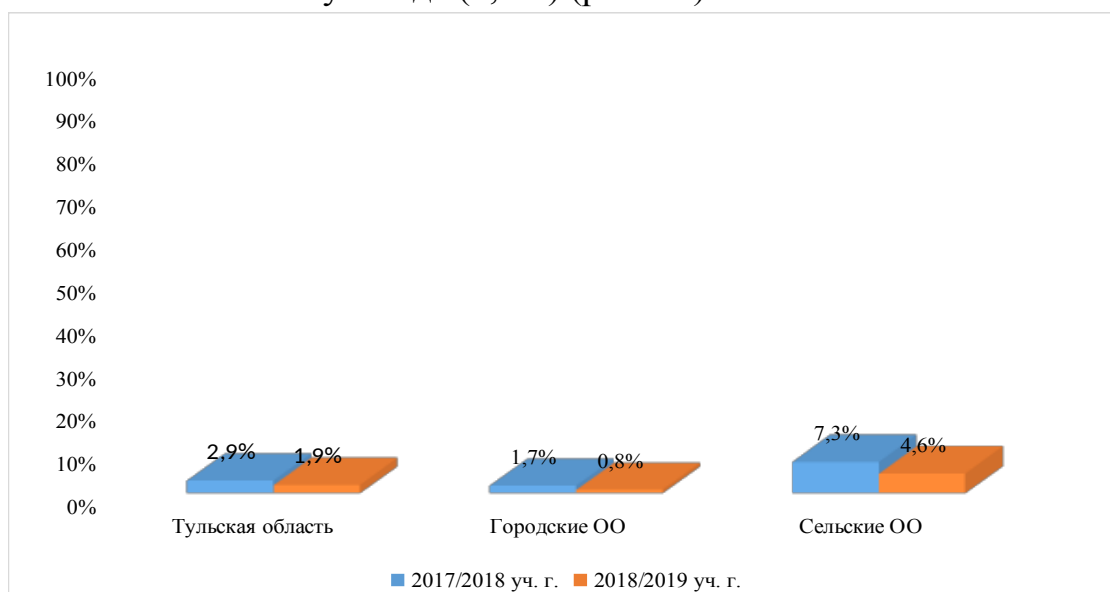


Рис. 30. Доля молодых специалистов городских и сельских ОО Тульской области, назначенных на административно-управленческие должности, в сравнении с данными 2017/2018 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов в городских и сельских ОО Тульской области)

Наибольшая доля (более 40,0%) молодых специалистов, повысивших уровень квалификации, отмечается в ОО Воловского (44,4%), Белевского (41,7%), Чернского (41,2%) районов. Наибольшую долю молодых специалистов, входящих в кадровый резерв, указали в ОО Тепло-Огаревского (20,0%) и Чернского (17,6%) районов. Также стоит отметить, что в Воловском районе доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческие должности, составила 22,2% (таблица 1).

Таблица 1. Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации, входящих в кадровый резерв и назначенных на административно-управленческие должности (в % от общей численности молодых специалистов в МО, ГОО ТО и СПО 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	25,7%	2,8%	5,7%
г. Донской	25,0%	0,0%	0,0%
г. Ефремов	33,3%	6,2%	4,2%
г. Новомосковск	27,2%	2,2%	2,2%
г. Тула	20,9%	1,4%	1,0%
Арсеньевский р-н	0,0%	0,0%	0,0%
Белевский р-н	41,7%	8,3%	0,0%
Богородицкий р-н	31,2%	0,0%	0,0%
Веневский р-н	28,6%	0,0%	3,6%
Воловский р-н	44,4%	0,0%	22,2%
Дубенский р-н	31,2%	12,5%	6,2%
Заокский р-н	0,0%	0,0%	0,0%
Каменский р-н	18,2%	9,1%	0,0%
Кимовский р-н	29,4%	0,0%	0,0%
Киреевский р-н	25,0%	0,0%	0,0%
Куркинский р-н	14,3%	0,0%	0,0%
Одоевский р-н	28,6%	0,0%	0,0%
Плавский р-н	32,1%	0,0%	0,0%
Суворовский р-н	8,3%	0,0%	8,3%
Тепло-Огаревский р-н	10,0%	20,0%	10,0%
Узловский р-н	24,4%	6,7%	4,4%
Чернский р-н	41,2%	17,6%	11,7%
Щекинский р-н	16,9%	1,4%	0,0%
Ясногорский р-н	0,0%	0,0%	0,0%
п.г.т Славный	0,0%	0,0%	0,0%
р.п. Новогуровский	0,0%	0,0%	0,0%
ГОО ТО	31,4%	0,0%	1,2%
СПО ТО	40,0%	3,5%	1,2%

Доля молодых специалистов ОО Тульской области, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в 2018/2019 уч. году, составила 18,8%. Данный показатель на 2,4% меньше, чем в 2017/2018 уч. году. Согласно данным мониторинга, молодые специалисты городских ОО чаще принимают участие в конкурсах профессионального мастерства. В 2018/2019 уч. году данный показатель составил 19,5% (городские ОО) и 11,2% (сельские ОО), что на 3,5% меньше, чем в 2017/2018 уч. году (рис. 31).

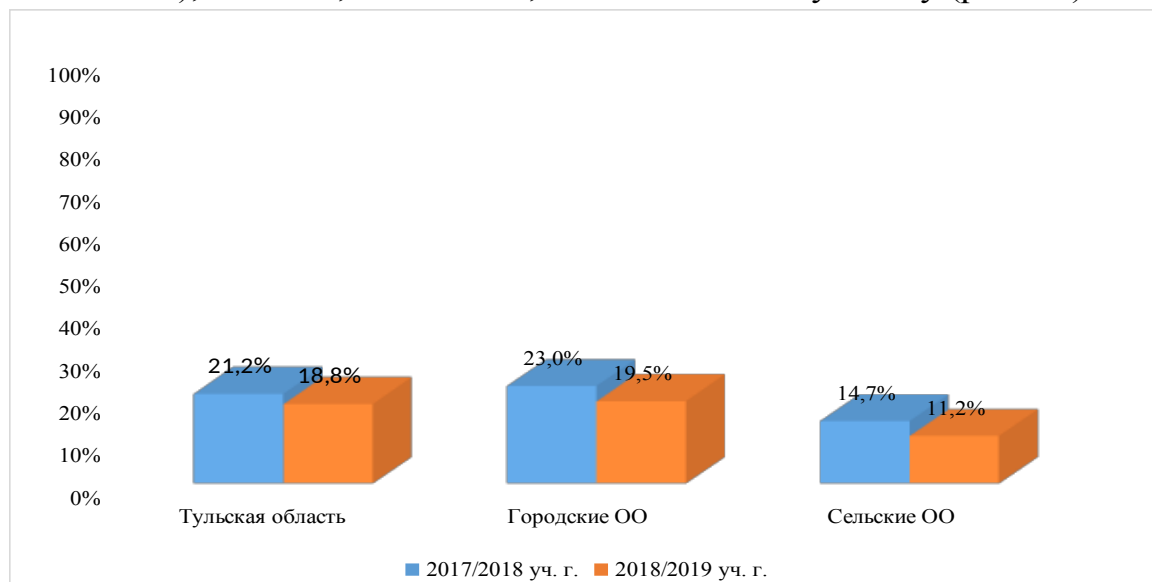


Рис. 31. Доля молодых специалистов городских и сельских ОО Тульской области, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет, в сравнении с данными 2017/2018 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов в городских и сельских ОО ТО)

Стоит отметить участие молодых специалистов в ежегодном Всероссийском конкурсе «Педагогический дебют – 2018». В нем приняли участие конкурсанты из 14 муниципальных образований Тульской области:

- г. Ефремов – 4 человека;
- г. Новомосковск – 3 человека;
- г. Тула – 37 человек;
- Арсеньевский район – 1 человек;
- Белевский район – 1 человек;
- Веневский район – 5 человек;
- Воловский район – 1 человек;
- Куркинский район – 1 человек;
- Плавский район – 2 человека;
- Суворовский район – 1 человек;
- Тепло-Огаревский район – 1 человек;
- Узловский район – 2 человека;
- Чернский район – 1 человек;
- Щекинский район – 2 человека.

На региональном этапе в номинации «Молодые педагоги» приняли участие 38 педагогов, в номинации «Молодые педагоги дополнительного образования» – 14 педагогов, в номинации «Молодые управленцы» – 9 педагогов.

Победителями регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагогический дебют – 2018» стали молодые педагоги:

- в номинации «Молодые учителя»

I место – МБОУ «Центр образования-гимназия № 11» г. Тула;

II место – МБОУ «Лицей имени И.И. Федунца» г. Узловая;

III место – МБОУ «Средняя школа № 7» г. Щекино.

- в номинации «Молодые педагоги дополнительного образования»

I место – ГПОУ ТО «Тульский машиностроительный колледж им. Никиты Демидова» - структурное подразделение детский технопарк «Кванториум»;

II место – МБУ ДО «Городской центр развития и научно-технического творчества детей и юношества» г. Тула;

III место – МБОУ «Центр образования № 25 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Тула.

- в номинации «Молодые управленцы»

I место – МБОУ «Центр образования № 9» г. Новомосковск;

II место – МОУ «Арсеньевская СОШ» п. Арсеньево;

III место – МБОУ «Центр образования № 23» г. Новомосковск.

Доля молодых специалистов ОО Тульской области, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства в 2018/2019 уч. году, составила 7,3%. Данный показатель на 0,9% меньше, чем в 2017/2018 уч. году (рис. 32).

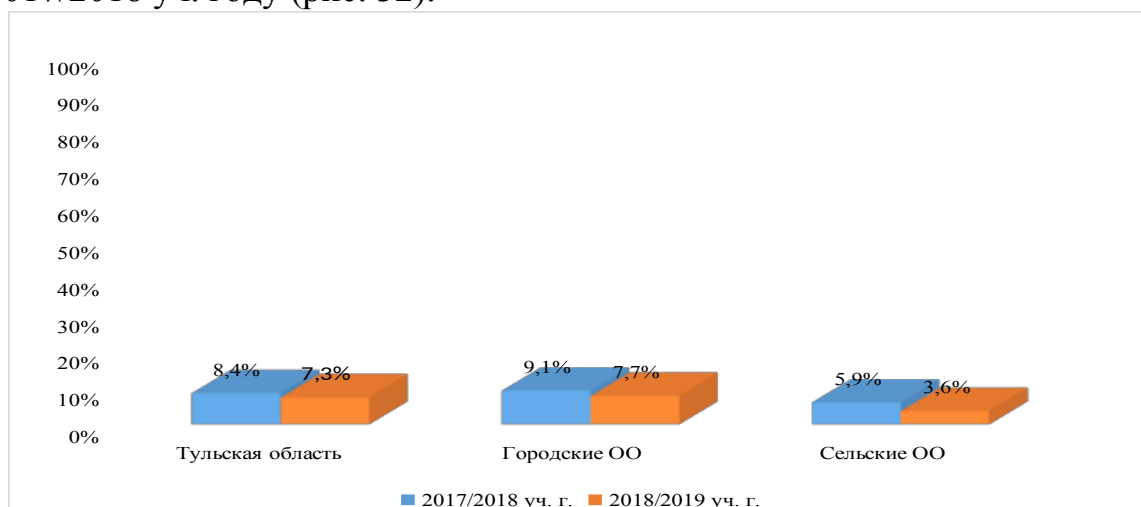


Рис. 32. Доля молодых специалистов городских и сельских ОО Тульской области, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет, в сравнении с данными 2017/2018 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов в городских и сельских ОО ТО)

В соответствии с результатами опроса молодых специалистов следует отметить, что в сравнении с результатами опроса в 2017/2018 уч.г. несколько снизилась доля молодых специалистов, готовых участвовать в конкурсах профессионального мастерства – с 23,2% до 19,1% респондентов. Доля планирующих со временем принимать участие в конкурсах профессионального мастерства, напротив, увеличилась и составила в 2018/2019 уч.г. 69,9% молодых специалистов (рис. 33).

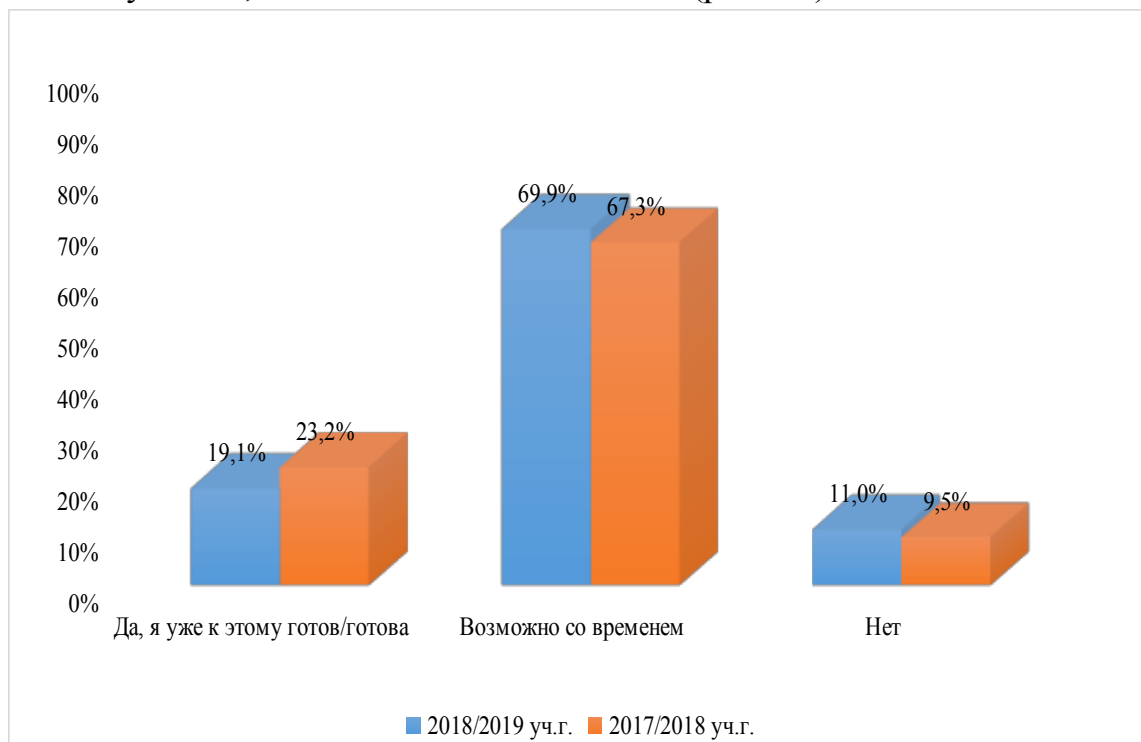


Рис. 33. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, желающих/не желающих принять участие в конкурсах профессионального мастерства (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Более 40% опрошенных молодых специалистов (41,4%) заинтересованы в карьерном росте, а 45,9% респондентов ответили, что со временем планируют задуматься о карьерном росте. Лишь 7,7% молодых специалистов выразили желание заняться научной деятельностью по проблемам образования, при этом 58,0% респондентов заявили об отсутствии желания заниматься наукой. 59,6% молодых специалистов считают, что со временем они смогут принимать участие в изменении современной системы обучения и воспитания, однако для этого им необходима поддержка со стороны руководства и педагогического коллектива (рис. 34).



Рис. 34. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, желающих заниматься научной деятельностью по проблемам образования/интересующихся профессиональным ростом/считающих, что могут сами участвовать в изменении современной системы обучения и воспитания (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

В городских ОО Тульской области доли молодых специалистов, желающих заниматься научной деятельностью по проблемам образования, и интересующихся карьерным ростом выше, нежели чем соответствующие доли в сельских ОО, а доля молодых специалистов, считающих, что они смогут участвовать в изменении современной системы обучения и воспитания, несколько выше в сельских ОО (рис. 35).

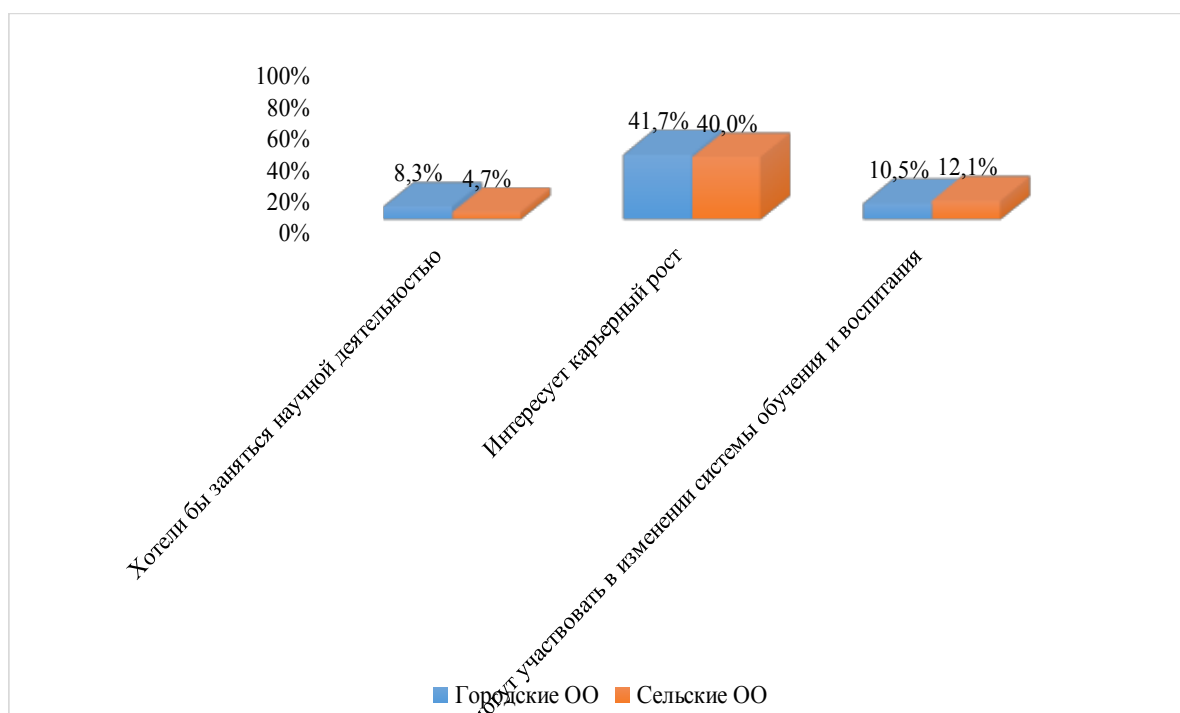


Рис. 35. Доля молодых специалистов городских и сельских образовательных организаций Тульской области, желающих заняться научной деятельностью по проблемам образования/интересующихся профессиональным ростом/считающих, что могут сами участвовать в изменении современной системы обучения и воспитания (в % от общей численности молодых специалистов городских и сельских образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Наибольшая доля опрошенных молодых специалистов: 1) которые хотели бы заняться научной деятельностью по проблемам образования, работают в ОО г. Алексин, г. Новомосковск, г. Тула, Веневского, Киреевского, Ясногорского районов, СПО ТО; 2) заинтересованных в карьерном росте – в ОО Веневского, Воловского, Куркинского, Плавского, Ясногорского районов; 3) полагающих, что они сами со временем смогут участвовать в изменении современной системы обучения и воспитания при наличии определенной помощи/поддержки – в ОО Арсеньевского, Заокского, Киреевского, Ясногорского районов, СПО ТО (рис. 36).

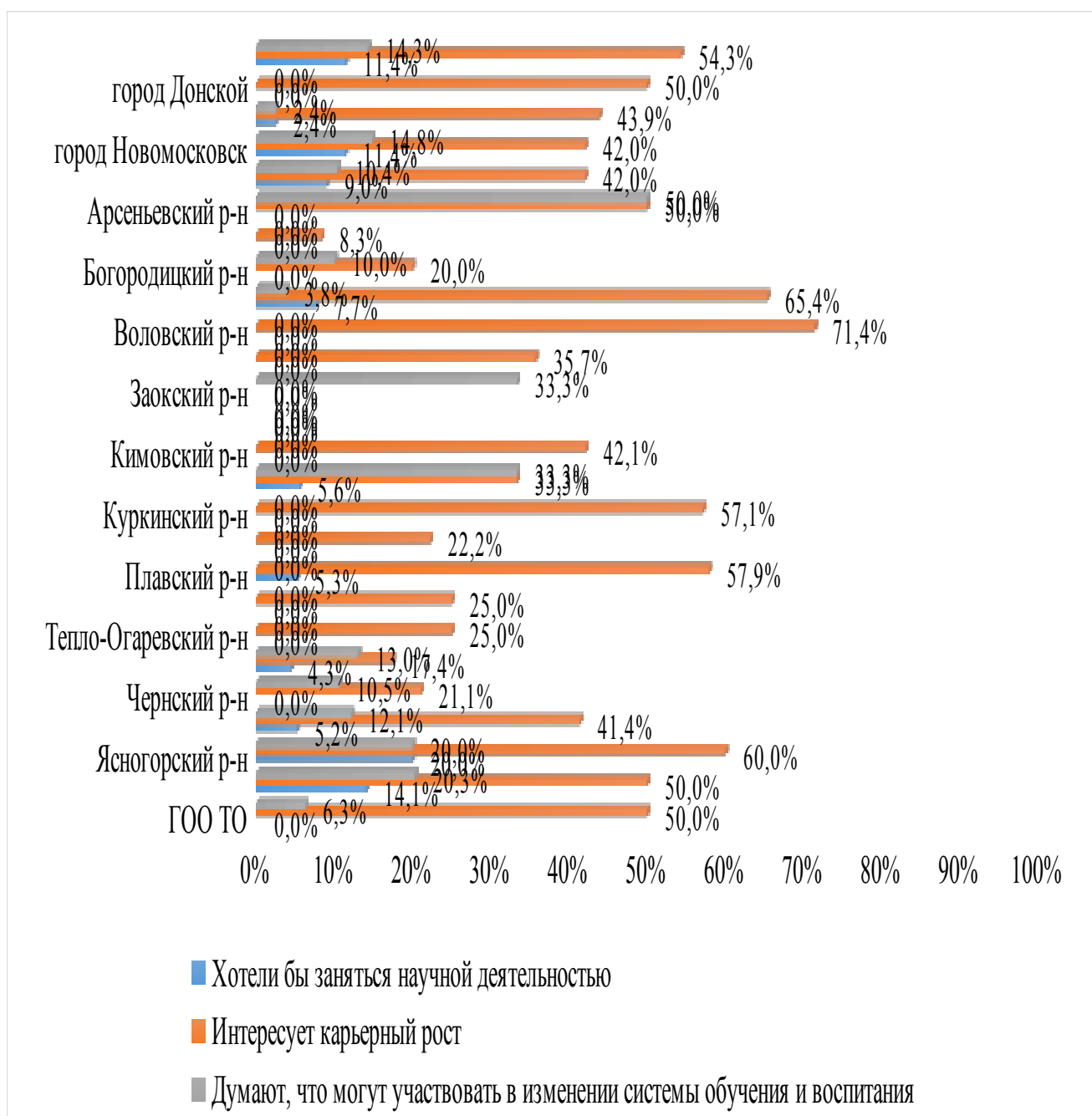


Рис. 36. Доля молодых специалистов образовательных организаций МО Тульской области, желающих заниматься научной деятельностью по проблемам образования/интересующихся профессиональным ростом/считающих, что могут сами участвовать в изменении современной системы обучения и воспитания (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций МО Тульской области, принявших участие в опросе)

Исходя из результатов опроса отметим, что наиболее популярными ведущими мотивами трудовой деятельности среди молодых специалистов образовательных организаций Тульской области являются возможность постоянного саморазвития (61,2%), значимость для развития обучающихся/воспитанников (47,5%), возможность творческой самореализации (45,2%). Наименее популярным мотивом трудовой деятельности оказалась возможность управления другими людьми, что

является совершенно обоснованным фактом в рамках педагогической деятельности (рис. 37).



Рис. 37. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, выбравших указанные ведущие мотивы своей трудовой деятельности (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Доли опрошенных молодых специалистов, полностью удовлетворенных результатами своего труда и чьи ожидания в полученной профессии полностью оправдались, почти совпадают по значению (36,6% и 37,4% соответственно), также близки по значению доли респондентов, скорее удовлетворенных результатами своего труда и чьи ожидания в полученной профессии скорее оправдались (60,8% и 55,7% соответственно) (рис. 38).

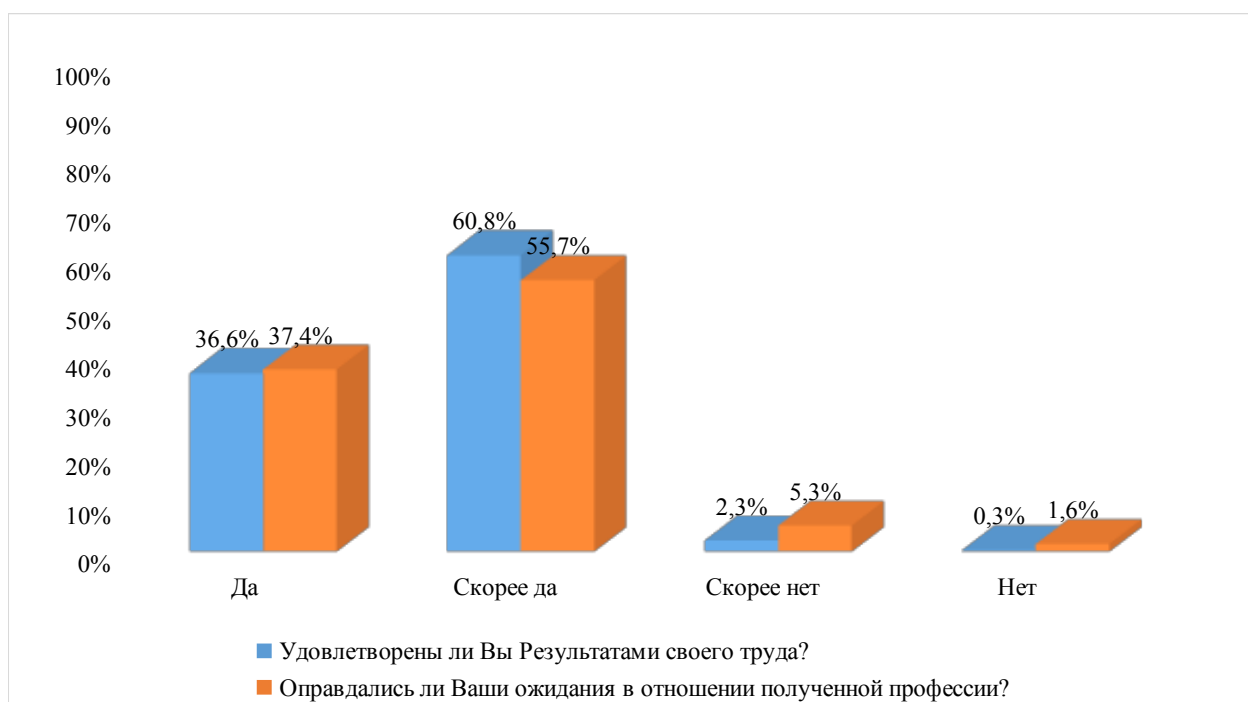


Рис. 38. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, удовлетворенных/не удовлетворенных результатами своего труда, чьи ожидания оправдались/не оправдались в отношении полученной профессии (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Анализируя результаты мониторинга, можно прийти к выводу, что в городских образовательных организациях больше возможностей для профессионального роста, о чем свидетельствует преобладание участников, а также победителей и призеров среди молодых специалистов, работающих в городских образовательных организациях, более высокая доля молодых специалистов, изъявляющих заинтересованность в научной деятельности по проблемам образования. В сельских образовательных организациях выше возможности для карьерного роста ввиду дефицита педагогических работников, поэтому выше доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческие должности.

Однако в текущем учебном году, в сравнении с данными 2017/2018 уч. г., несколько снизилась доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв (с 4,3% до 2,3%), назначенных на административно-управленческие должности, назначенных на административно-управленческие должности (с 2,9% до 1,9%), Также наметилась тенденция к снижению активности молодых специалистов в участии.

Удовлетворенность молодых специалистов условиями труда

Как видно из рис. 39, при сравнении с результатами опроса молодых специалистов, проведенного в 2017/2018 уч.г., в 2018/2019 уч.г. значения долей молодых специалистов, **полностью удовлетворенных** условиями труда и режимом работы, отношениями в трудовом коллективе, отношениями с руководством, уровнем технической оснащенности рабочего места немного увеличились, т.е. наблюдается положительная динамика (рис. 39).



Рис. 39. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, удовлетворенных условиями труда и режимом работы/уровнем технической оснащенности рабочего места/отношениями в трудовом коллективе/отношениями с руководством (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Доли молодых специалистов, работающих в городских ОО области, **удовлетворенных и скорее удовлетворенных** уровнем технической оснащенности рабочего места и отношениями с руководством, выше, чем соответствующие доли молодых специалистов, работающих в сельских ОО. Однако в сельских ОО молодые специалисты более удовлетворены условиями труда и режимом работы, а также отношениями в трудовом коллективе в сравнении с городскими ОО (рис. 40).

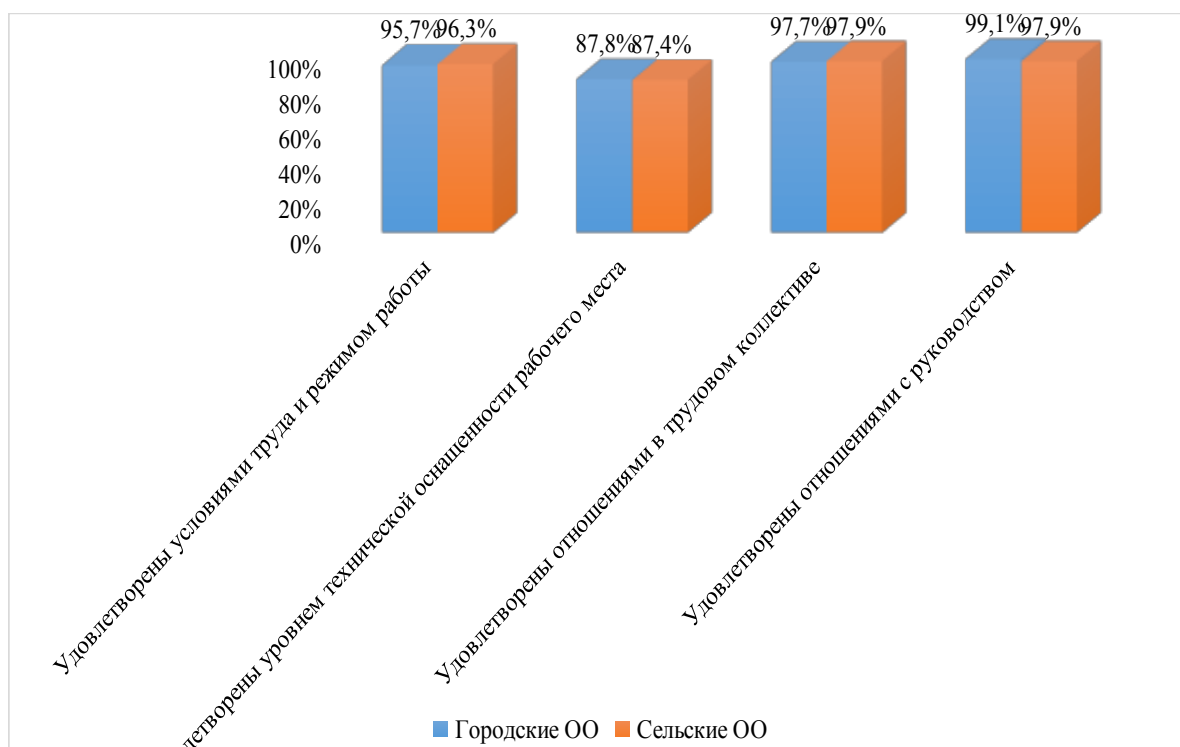


Рис. 40. Доля молодых специалистов городских и сельских образовательных организаций Тульской области, удовлетворенных условиями труда и режимом работы/уровнем технической оснащенности рабочего места/отношениями в трудовом коллективе/отношениями с руководством (в % от общей численности молодых специалистов городских и сельских образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

МО Тульской области, в которых наибольшая доля работающих в образовательных организациях молодых специалистов полностью удовлетворена условиями труда и режимом работы, уровнем технической оснащенности рабочего места, отношениями в трудовом коллективе, отношениями с руководством – г. Донской, Белевский, Дубенский, Заокский, Каменский, Кимовский, Куркинский, Суворовский, Тепло-Огаревский, Чернский, Щекинский, Ясногорский районы (таблица №2, Приложение).

В 2018/2019 уч.г. увеличилась доля респондентов, считающих, что их права в сфере трудовых отношений защищены достаточно – с 62,8% до 65,3% (при сравнении с результатами опроса в 2017/2018 уч.г.), а 31,3% респондентов полагают, что их права в сфере трудовых отношений защищены скорее достаточно, чем недостаточно (рис. 41).

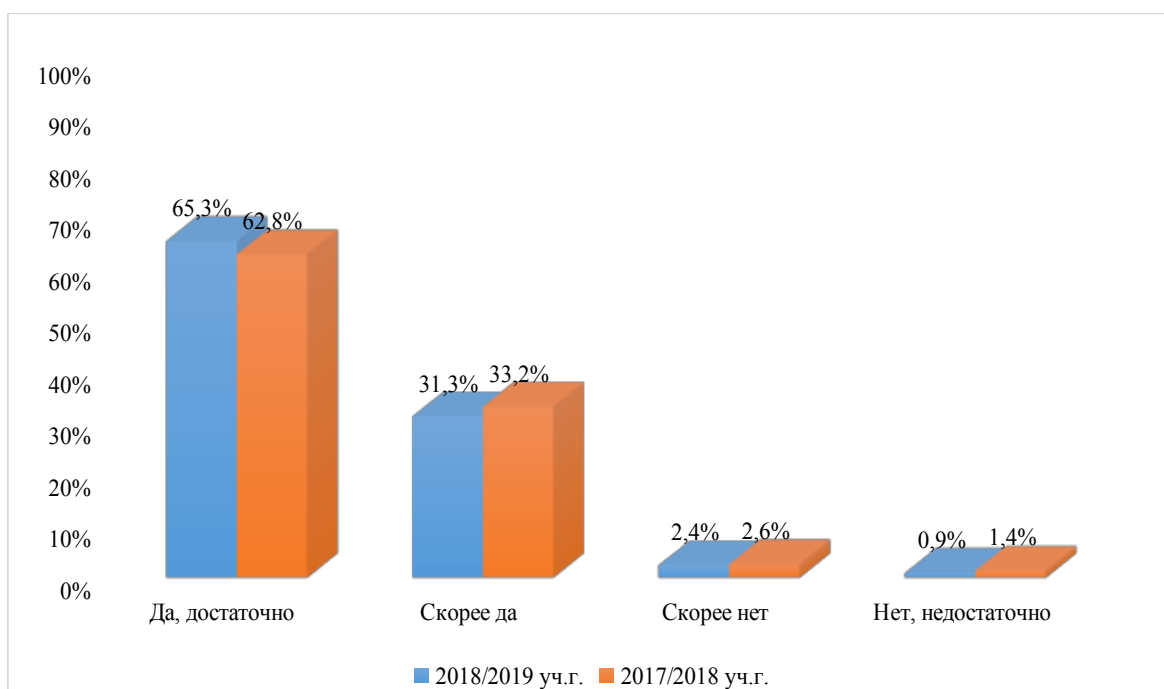


Рис. 41. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, указавших, что их права в сфере трудовых отношений защищены достаточно/не достаточно (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Отметим, что доли опрошенных молодых специалистов, работающих в городских и сельских ОО Тульской области, считающих, что их права в сфере трудовых отношений защищены достаточно и скорее достаточно, чем недостаточно, практически совпадают и равны 96,6% и 96,8% соответственно (рис. 42).

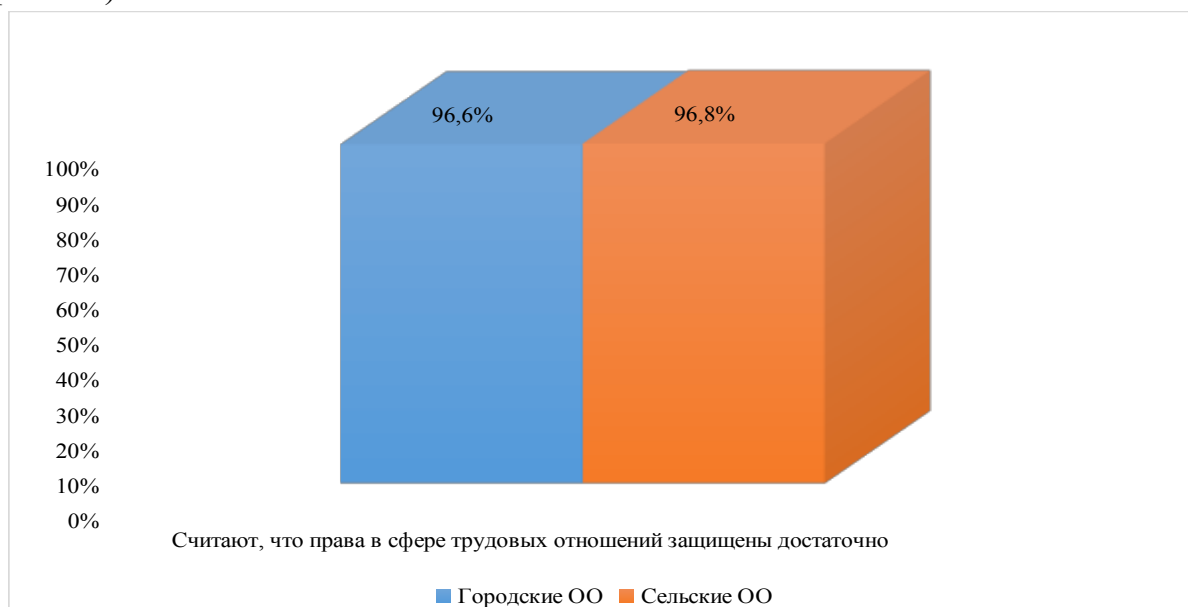


Рис. 42. Доля молодых специалистов городских и сельских образовательных организаций Тульской области, указавших, что их права в сфере трудовых отношений защищены достаточно и скорее достаточно, чем недостаточно (в % от общей численности молодых специалистов городских и сельских образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

По результатам мониторинга наибольшая доля молодых специалистов удовлетворены условиями труда и режимом работы, отношениями в трудовом коллективе, отношениями с руководством и считают, что их права в сфере трудовых отношений защищены достаточно, причем данные показатели, по сравнению с прошлым уч. годом, несколько возросли. Тем не менее, молодых специалистов, полностью удовлетворенных уровнем технической оснащенности рабочего места, оказалось только 53,2% респондентов.

Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов

7,8% опрошенных молодых специалистов думают о возможности увольнения, но конкретных шагов пока не предпринимают, и лишь 0,3% (3 чел.) респондентов твердо решили уволиться (рис. 43).

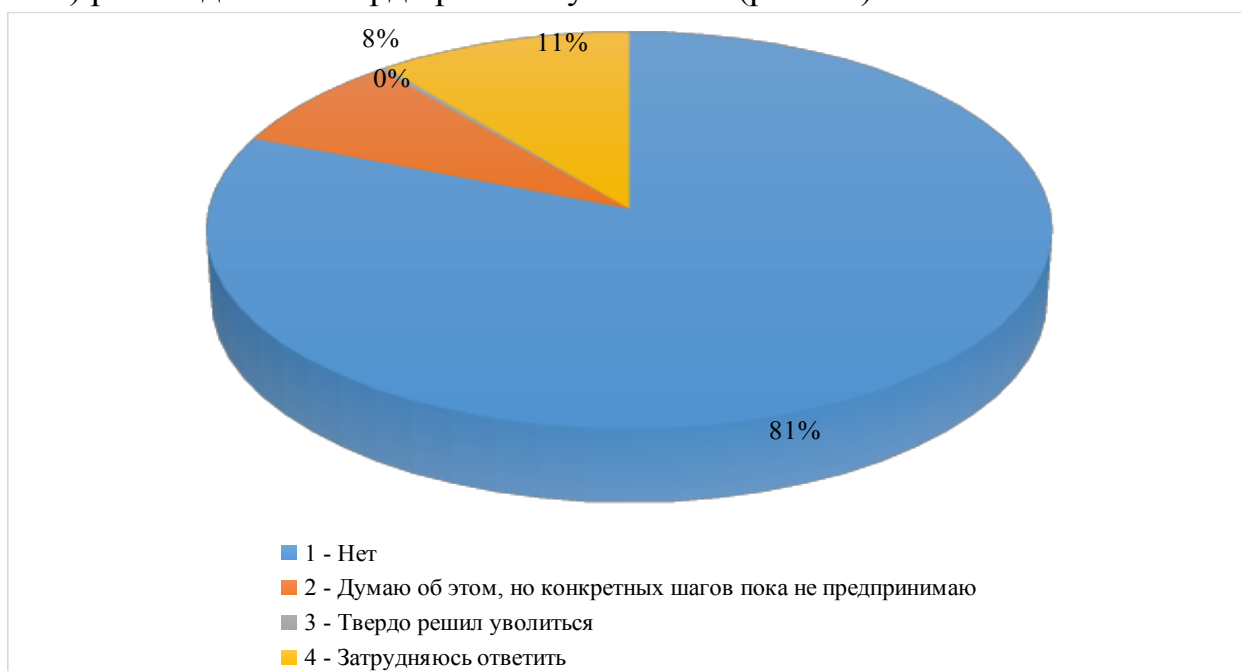


Рис. 43. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, указавших, что их права в сфере трудовых отношений защищены достаточно/не достаточно (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

В качестве причин предполагаемого увольнения молодые специалисты, твердо решившие уволиться, высказали следующие – разочарование в работе, желание полностью изменить сферу деятельности и отсутствие перспектив профессионального и служебного роста.

Необходимо отметить, что доля молодых специалистов, уволившихся в течение последних трех лет, составила 20,8% по ОО Тульской области в целом. Данный показатель на 4,5% больше в сравнении с показателем за

2017/2018 уч. год. В сельских ОО доля уволившихся молодых специалистов за последние 3 года на 10,8% ниже указанного показателя в городских ОО (11,9% и 22,7% соответственно) (рис. 44).

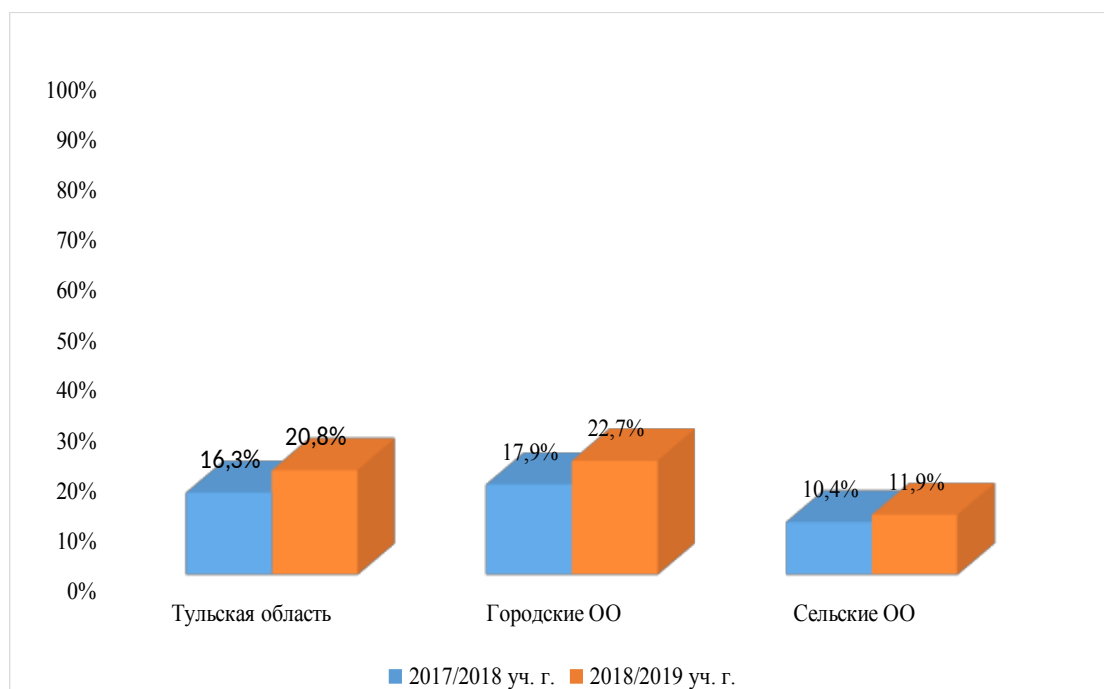


Рис. 44. Доля молодых специалистов городских и сельских ОО Тульской области, уволившихся в течение последних 3-х лет, в сравнении с данными 2017/2018 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов городских и сельских ОО Тульской области, устроившихся в течение последних 3-х лет)

Руководители 25,5% образовательных организаций Тульской области практикуют дополнительные меры по привлечению и закреплению молодых специалистов в ОО, среди которых можно отметить следующие:

- целевые договора;
- заключение договоров с учреждениями среднего и высшего профессионального образования на прохождение практики студентов в ОО;
- предоставление оптимального режима работы;
- материальное стимулирование за активность в работе;
- полная педагогическая нагрузка;
- улучшение материально-технических условий труда;
- создание условия для развития инновационных процессов, внедрения и использования новых технологий в образовательном процессе.

По результатам мониторинга 81,1% молодых специалистов не планирует увольнение из образовательных организаций. Большинство планирующих увольнение назвали в качестве причины желание

полностью изменить сферу деятельности и отсутствие перспектив профессионального и служебного роста.

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 (48,3%) имеет стаж 1-3 года и высшее профессиональное образование (70,7%).

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, в первую очередь, в сельских, не выделены наставники для молодых специалистов, не уделяется достаточного внимания посещению урочных и внеурочных мероприятий, проводимых молодыми специалистами и контролю за корректностью заполнения документации со стороны администрации организации.

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 среди молодых специалистов, работающих в городских образовательных организациях, более высокая доля молодых специалистов, изъявляющих заинтересованность в научной деятельности по проблемам образования. В сельских образовательных организациях выше возможности для карьерного роста ввиду дефицита педагогических работников.

6. Наибольшая доля молодых специалистов удовлетворены условиями труда и режимом работы, отношениями в трудовом коллективе, отношениями с руководством и считают, что их права в сфере трудовых отношений защищены достаточно. Молодых специалистов, полностью удовлетворенных уровнем технической оснащенности рабочего места, оказалось только 53,2% респондентов.

7. 81,1% молодых специалистов не планирует увольнение из образовательной организации. Большинство планирующих увольнение назвали в качестве причины желание полностью изменить сферу деятельности и отсутствие перспектив профессионального и служебного роста.

8. Существенных отличий в результатах мониторинговых исследований, проведенных в 2017/2018 уч.г. и 2018/2019 уч.г. не обнаружено. Можно отметить некоторое повышение уровня методической поддержки молодых специалистов, но снижение их активности при участии в конкурсных мероприятиях.