

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 2022 г.

Методы исследования:

- 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.
	Численность молодых специалистов, находящихся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком	Чел.
	Доля молодых специалистов со стажем работы до 1 года, 1-3 года, 3-5 лет (по результатам опроса)	%
	Доля молодых специалистов, имеющих высшее педагогическое, высшее непедагогическое, среднее педагогическое и среднее педагогическое образование	%

Социальная поддержка молодых специалистов	Доля ОО, указавшие 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 в первое время своей работы в учреждении	%
	Доля руководителей ОО, считающих необходимым закрепление наставника за молодым специалистом	%
	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 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 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	%
	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 сформированность 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	%
	Доля молодых специалистов, которых интересует карьерный рост	%
	Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв	%
	Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческую должность	%
	Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального	%
	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	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных условиями труда и режимом работы	%

специалистов	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 результатами своего труда	%
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных своей правовой защищенностью	%
	Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы	%
	Доля молодых специалистов, назвавших указанные причины принятия решения о смене сферы деятельности	%
	Доля уволившихся молодых специалистов, (в % от численности трудоустроившихся в течение последних 3-х лет)	%

Сведения о респондентах

В мониторинге адаптации молодых специалистов приняли участие 775 образовательных организаций Тульской области (далее – ОО), в которых реализуются программы дошкольного, общего, дополнительного и среднего профессионального образования: 220 организаций дошкольного образования, 459 организаций общего образования (в 195 из них имеется дошкольное отделение), 29 – среднего профессионального образования, 67 – 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 1117 молодых специалистов (далее – МС), работающих в образовательных организациях Тульской области, из них 975 (87,3 %) женщины и 142 (12,7%) – мужчины.

Основные результаты мониторинга

Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях – 1388 чел.

Численность молодых специалистов, находящихся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком – 166 чел.

Доля молодых специалистов со стажем работы:

- менее 1 года (по результатам опроса) – 25,4%;
- от 1 до 3 лет (по результатам опроса) – 50,6%;
- от 3 до 5 лет (по результатам опроса) – 24,1%.

Доля молодых специалистов, имеющих:

- высшее педагогическое образование – 62,4%;
- высшее непедагогическое образование – 4,3%;
- среднее педагогическое образование – 29,2%;
- среднее непедагогическое образование – 4,2%

Доля ОО, в которых молодым специалистам возмещают расходы на оплату проезда к месту работы, среди сельских – 20,3%, городских – 3,6%.

Доля ОО, в которых молодые специалисты получают ежемесячные доплаты, среди сельских – 26,7%, городских – 59,1%.

Доля ОО, в которых осуществляется молодым специалистам компенсация части расходов на коммунальные услуги, среди сельских – 21,1%, городских – 4,5%.

Доля ОО, в которых молодым специалистам оказываются иные меры социальной поддержки, среди сельских – 0,8%, городских – 11,0%.

Доля ОО, указавших меры морального стимулирования молодых специалистов – 80,9%.

Доля молодых специалистов, имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы в учреждении – 76,9%.

Доля руководителей ОО, считающих необходимым закрепление наставника за молодым специалистом – 96,5%.

Доля ОО, в которых молодые специалисты привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования – 93,9%.

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 – 86,7%;
- 1 раз в 6 месяцев – 12,6%;
- 1 раз в год – 0,7%.

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

Доля ОО, в которых реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов – 97,4%.

Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 6 месяцев – 63,5%.

Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 1 год – 24,1%.

Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы еще не закончена – 12,4%.

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	4,1%	10,3%
Подготовка и проведение уроков/занятий	17,1%	39,2%
Разработка рабочей программы по предмету	33,4%	0,0%
Составление календарно-тематического планирования	14,9%	2,1%
Взаимодействие с коллегами	1,8%	21,1%
Общение с родителями обучающихся (воспитанников)	21,4%	7,2%
Общение с обучающимися (воспитанниками)	7,3%	20,1%

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	31,4%	20,4%
Недостаточное материально техническое обеспечение учебного процесса	3,3%	39,2%
Недостаточное умение работы с документацией	23,0%	49,5%
Нехватка профессиональных знаний и навыков	21,1%	18,9%
Отсутствие рядом опытного специалиста (наставника)	2,2%	10,3%
Проблемы во взаимодействии с	6,5%	11,0%

обучающимися (воспитанниками)		
Проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников)	12,2%	29,5%
Недоброжелательное отношение со стороны коллег	0,3%	0,0%

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

- помощь наставника – 63,9%;
- поддержка коллектива – 72,2%;
- стремление быть хорошим специалистом – 51,6%;
- хорошая подготовка в вузе (организации СПО) – 3,9%;
- личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание) – 56,0%.

Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации – 37,0%.

Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв – 3,0%.

Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческую должность – 2,2%.

Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства – 15,9%.

Доля молодых специалистов, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет – 7,8%.

Доля молодых специалистов, ответивших «удовлетворены» / «скорее удовлетворены» условиями труда и режимом работы – 58,2% / 37,4%.

Доля молодых специалистов, ответивших «удовлетворены» / «скорее удовлетворены» уровнем технической оснащенности рабочего места – 47,2% / 39,7%.

Доля молодых специалистов, ответивших «удовлетворены» / «скорее удовлетворены» отношениями в трудовом коллективе – 68,5% / 29,0%.

Доля молодых специалистов, ответивших «удовлетворены» / «скорее удовлетворены» отношениями с руководством – 74,9% / 23,5%.

Доля молодых специалистов, удовлетворенных/ скорее удовлетворенных результатами своего труда – 39,9% / 56,0%.

Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы – 2,1%.

Доля уволившихся молодых специалистов (в % от численности трудоустроившихся в течение последних 3-х лет) – 13,0%.

Полная информация по результатам мониторинга

Общие сведения о молодых специалистах

В образовательных организациях Тульской области в 2021/2022 уч. году работают 1388 молодых специалистов. Из них 166 человек находятся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком, что составляет 12,0%.

Следует отметить, что в прошлом, 2020/2021 уч. г. в ОО Тульской области работали 1439 молодых специалистов. Из них 178 человек находились в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком, что составляло 13,1%.

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

- 25,4% – со стажем менее 1 года;
- 50,6% – со стажем от 1 до 3 лет;
- 24,1% имеют стаж работы от 3 до 5 лет (рис. 1).

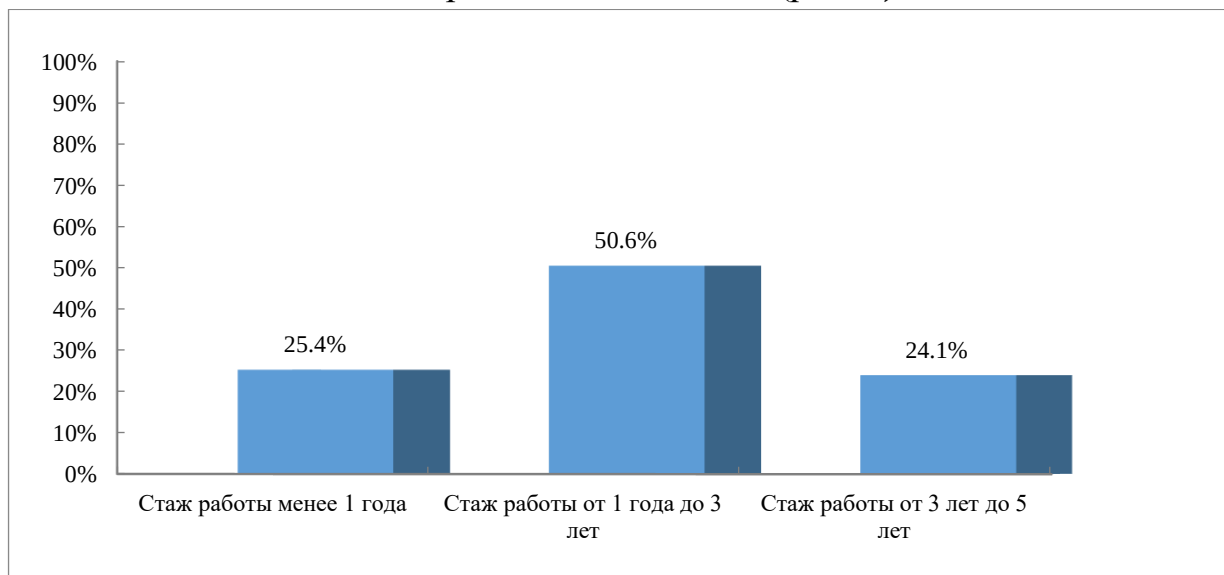


Рис. 1. Доля молодых специалистов в ОО ТО в зависимости от стажа работы (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО)

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

➤ менее 1 года – в ОО Белевского (45,5%), Тепло-Огаревского (42,1%), Богородицкого (40,9%), Каменского (40,0%) районов;

➤ от 1 до 3 лет – в ОО Куркинского (100%), Суворовского (69,2%), Заокского (60,0%), Каменского (60,0%), Богородицкого (54,5%) районов и ОО г. Алексин (59,5%), г. Тула (51,5%);

➤ от 3 до 5 лет – в ОО Веневского (41,7%), Арсеньевского (40,0%) районов и ОО г. Донской (38,9%).

В ГОО ТО и организациях, реализующих среднее профессиональное образование, наибольшая доля молодых специалистов (43,9%) имеет стаж от 1 до 3 лет (рис. 2).

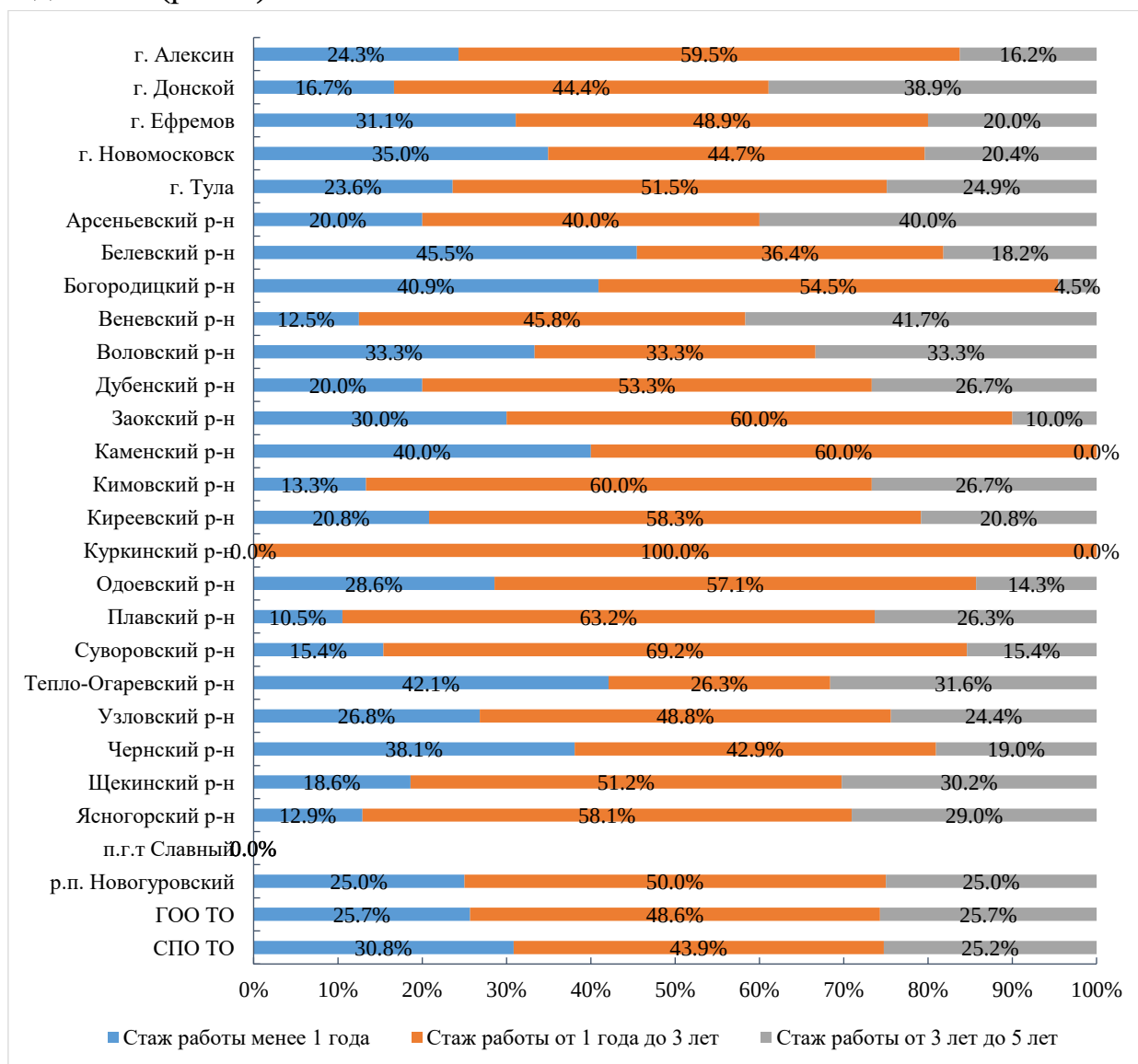


Рис. 2. Доля молодых специалистов в ОО ТО в зависимости от стажа работы (в % от общей численности молодых специалистов в ОО ТО)

Среди молодых специалистов, принявших участие в опросе, большинство респондентов (47,6%) имеют стаж работы в образовательных организациях от 1 до 3 лет. 33,4% – до 1 года, 19,0% опрошенных молодых специалистов – со стажем работы от 3 до 5 лет (рис. 3).

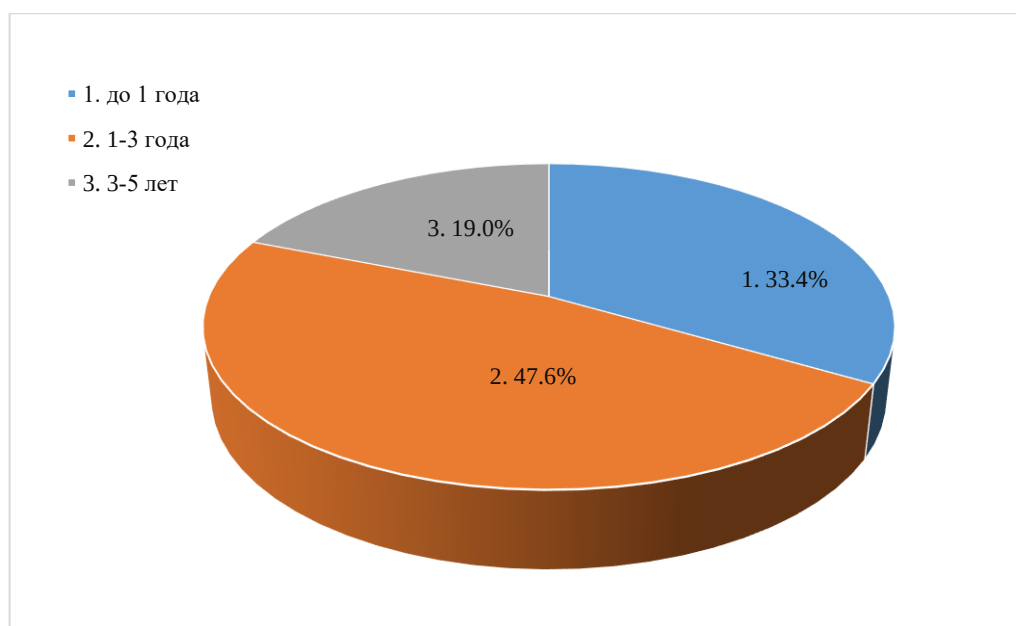


Рис. 3. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, в разбивке по стажу работы (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

По данным мониторинга наибольшая доля молодых специалистов имеет высшее педагогическое образование (62,4%), 4,3% – высшее непедагогическое образование, 29,2% молодых специалистов, работающих в ОО Тульской области, имеют среднее педагогическое образование и 4,2% – среднее непедагогическое образование (рис. 4).

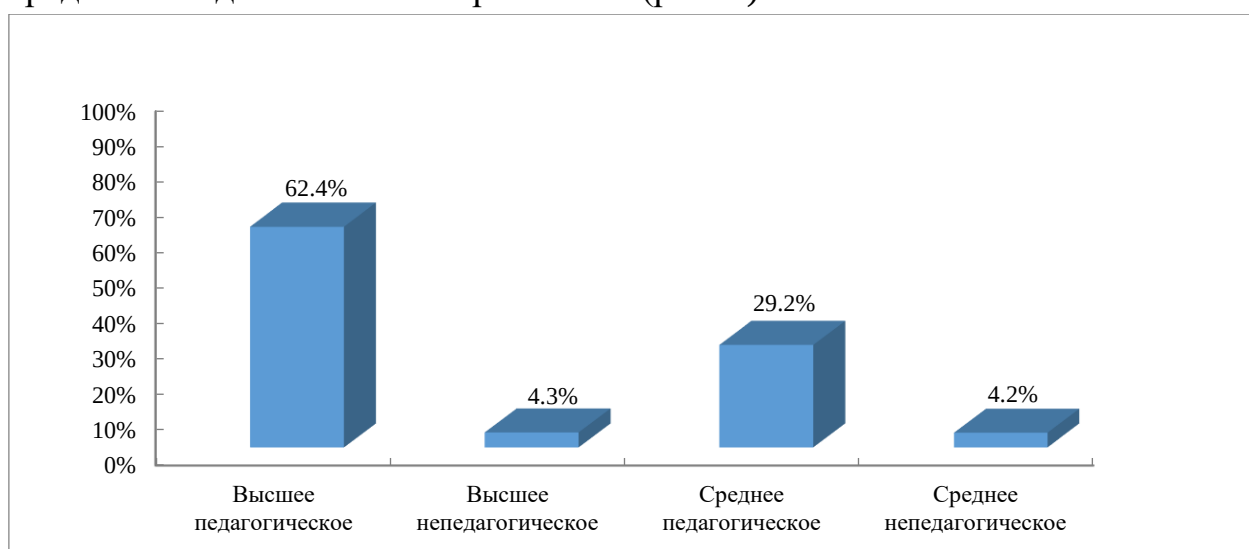


Рис. 4. Доля молодых специалистов в ОО ТО, имеющих указанный уровень образования (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО)

С высшим педагогическим образованием все молодые специалисты в ОО Куркинского района (100%), более 70% – в ОО г. Алексин, г. Донской, Арсеньевского, Киреевского, Суворовского, Щекинского и Ясногорского районов. Большинство молодых специалистов со средним

профессиональным образованием работают в ОО Заокского, Одоевского, Чернского и Белевского районов (рис. 5).

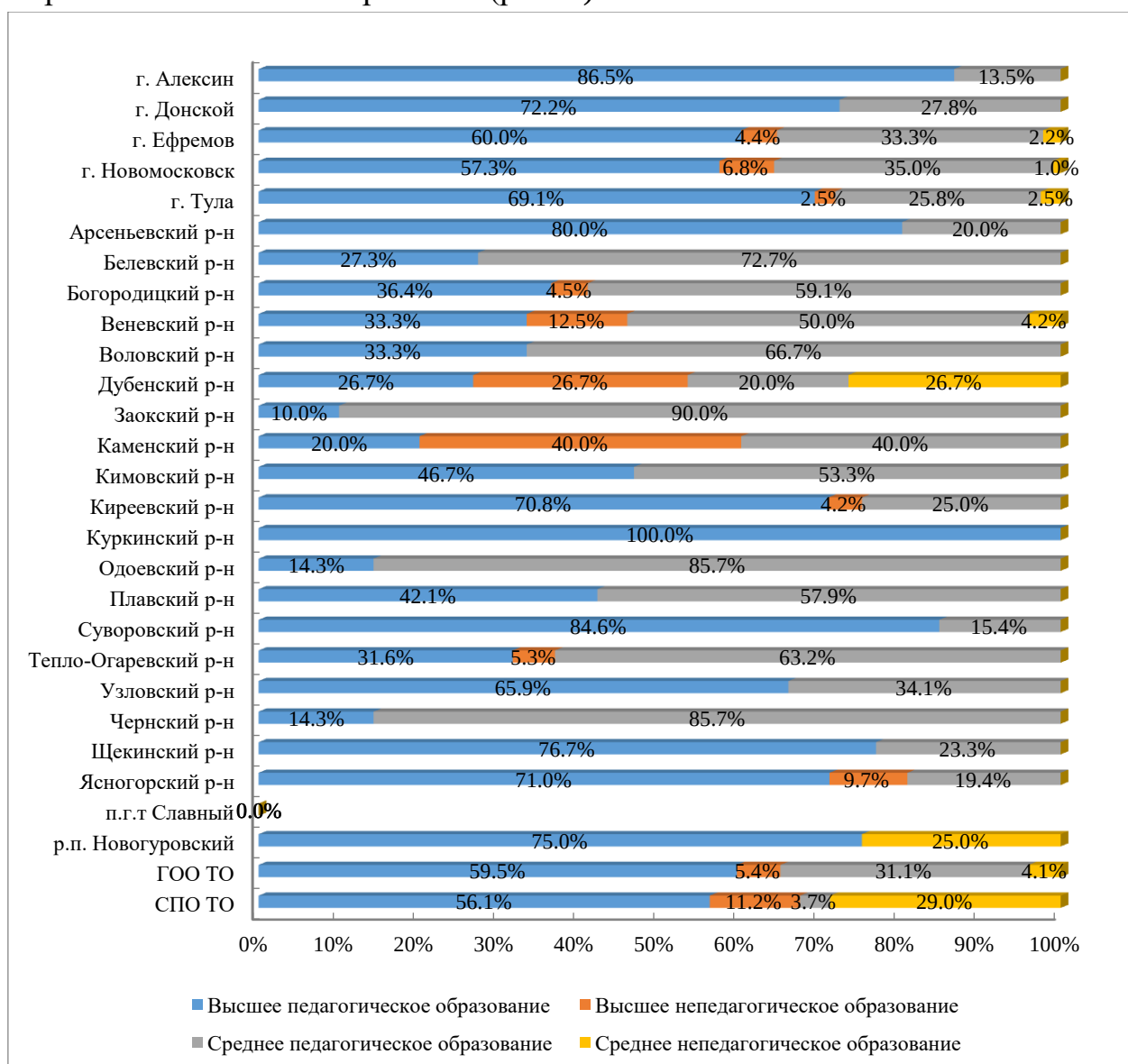


Рис. 5. Доля молодых специалистов в ОО МО Тульской области, имеющих указанный уровень образования (в % от общей численности молодых специалистов в ОО МО Тульской области)

Подробная информация по общим сведениям 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 (50,6%) имеет стаж работы от 1 года до 3 лет и высшее педагогическое образование (62,4%).

Социальная поддержка молодых специалистов

Особое значение в адаптации молодых специалистов имеет система социальной поддержки. По результатам мониторинга молодые специалисты работают в 428 образовательных организациях Тульской области. Социальную поддержку молодым специалистам оказывают в 345 (80,6%) ОО. Социальная поддержка разнообразна.

В большинстве ОО осуществляются ежемесячные доплаты молодым специалистам (в 26,7% сельских и 59,1% городских ОО). Расходы на оплату проезда к месту работы молодым специалистам возмещают, большей частью, в сельских ОО (20,3%) и только в 3,6% городских ОО. Компенсация молодым специалистам части расходов на коммунальные услуги чаще осуществляется также в сельских ОО (21,1%), чем в городских (4,5%). Иные меры социальной поддержки молодым специалистам оказываются в 0,8% сельских и 11,0% городских ОО (рис. 6).

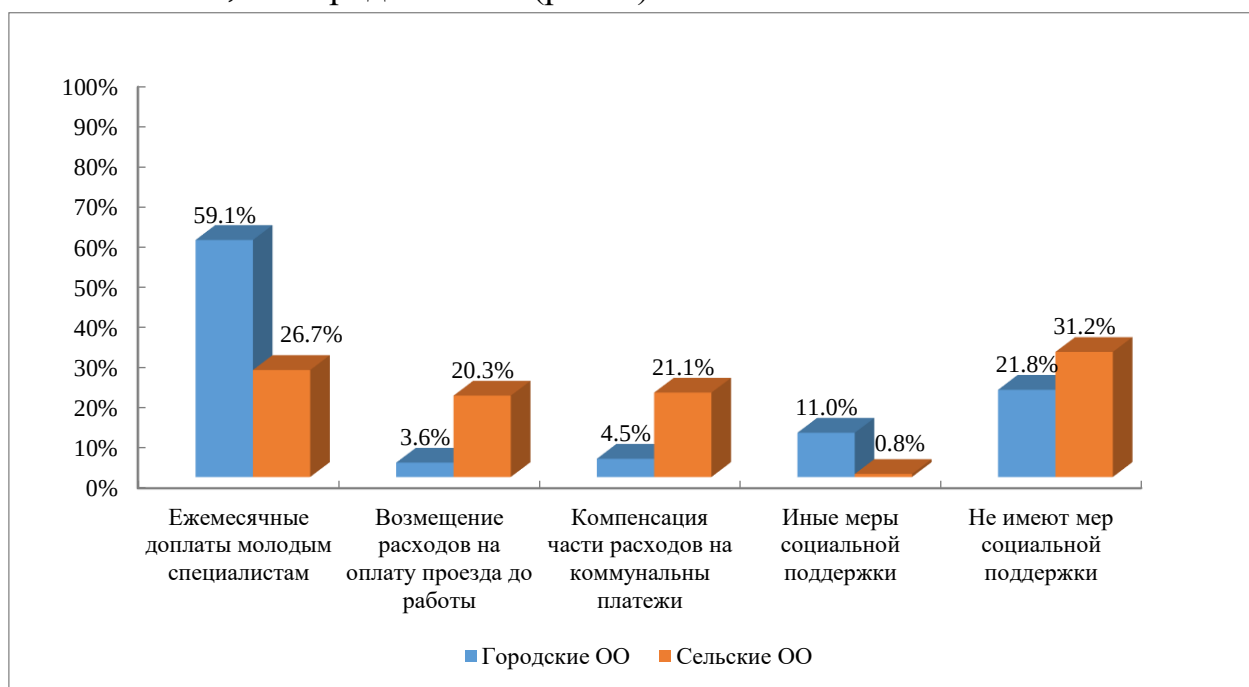


Рис. 6. Доля городских и сельских ОО ТО, указавших меры социальной поддержки, которые они оказывают молодым специалистам из бюджета образовательной организации (в % от количества ответов городских и сельских ОО ТО, в которых работают молодые специалисты)

Среди иных мер были указаны следующие:

- премиальные и стимулирующие выплаты,
- единовременная выплата молодым специалистам после одного года работы,
- доплата за работу с детьми с ОВЗ,
- повышающий коэффициент к заработной плате,

— доплата за работу в сельской местности, доплата за работу в чернобыльской зоне.

Социальную поддержку молодым специалистам оказывают все ОО в МО Воловского, Одоевского, Суворовского районов, а также р.п. Новогуровский и п.г.т. Славный (рис. 7).

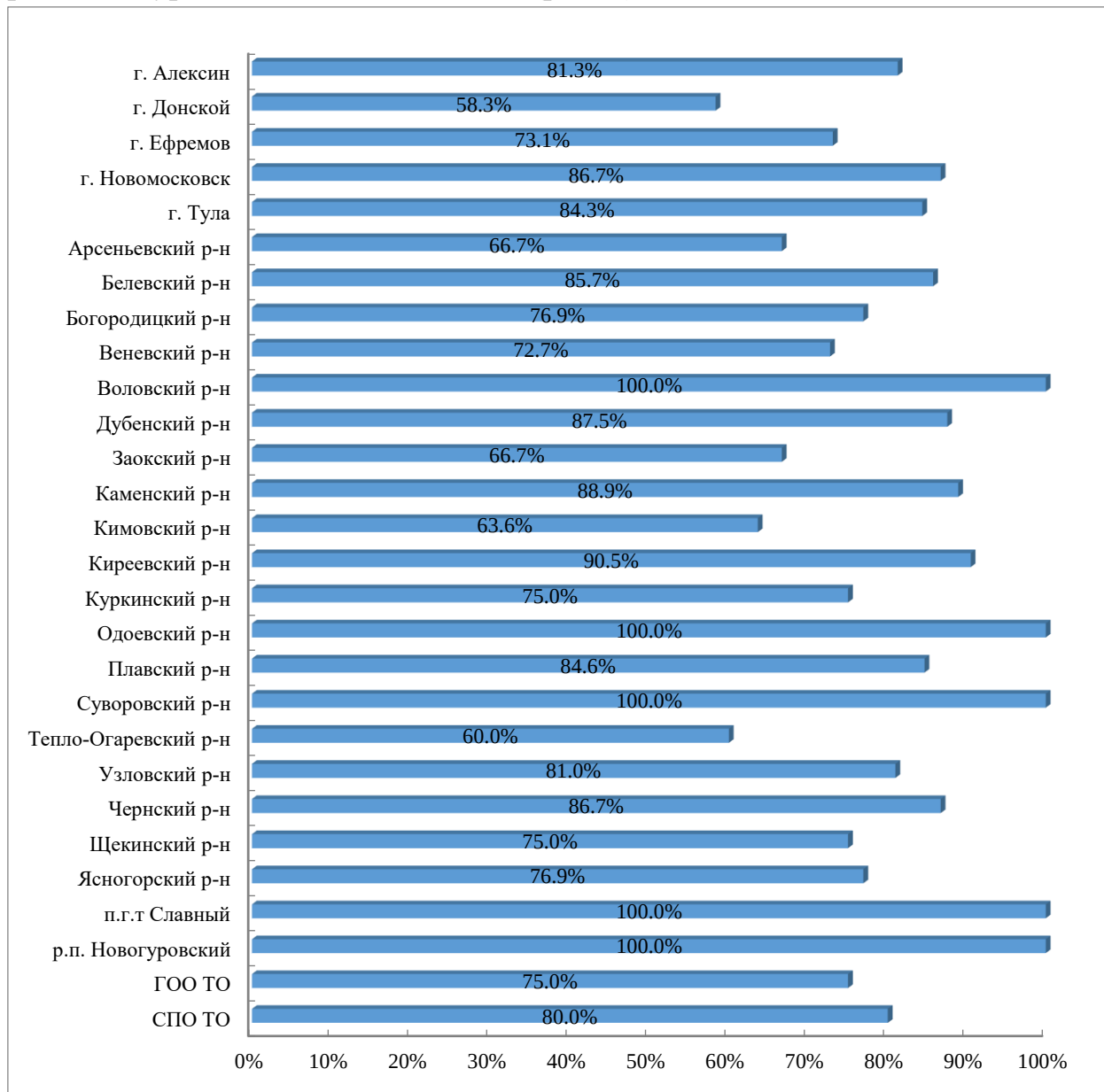


Рис. 7. Доля ОО в МО Тульской области, указавших меры социальной поддержки, которые они оказывают молодым специалистам из бюджета образовательной организации (в % от количества ОО МО Тульской области, в которых работают молодые специалисты)

Также в образовательных организациях Тульской области осуществляется моральное стимулирование молодых специалистов. На это указали 359 (83,9%) ОО (рис. 8).

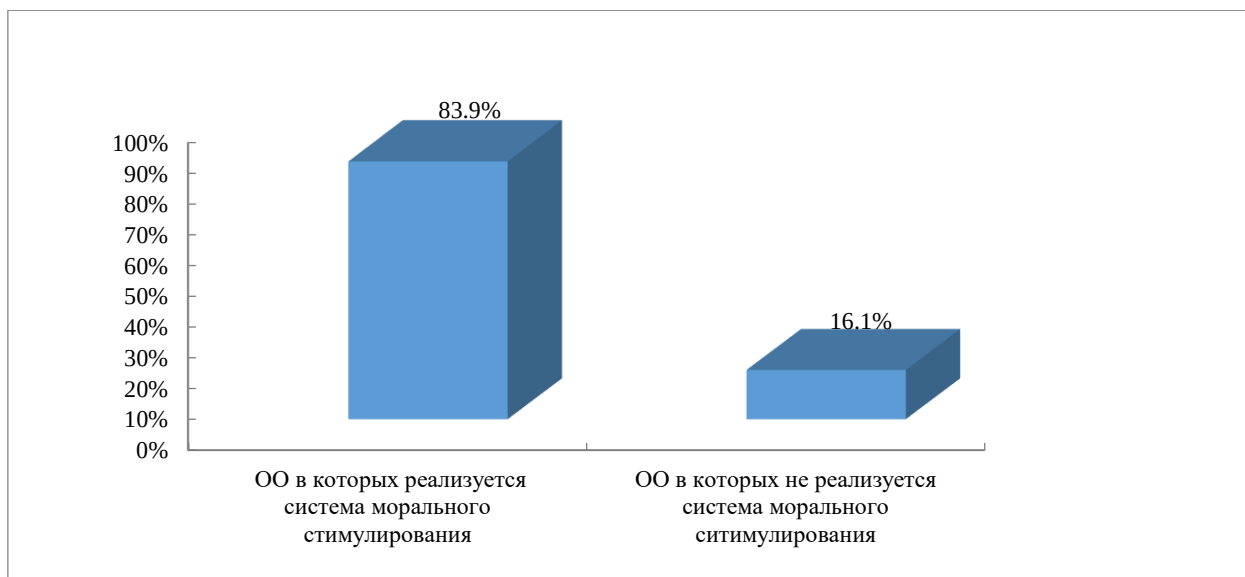


Рис. 8. Доля ОО в МО Тульской области, указавших формы морального стимулирования, осуществляемые по отношению к молодым специалистам в образовательных организациях (в % от количества ОО МО Тульской области, в которых работают молодые специалисты)

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 закрепленного наставника в первое время своей работы, в целом по Тульской области составляет 76,9%. Данный показатель на 2,7% меньше, чем в 2020/2021 уч. году.

В городских ОО этот показатель уменьшился на 5,5% и составил 78,1%, но существенно повысился в сельских ОО – на 8,1% – и составил 71,4% (рис. 9).

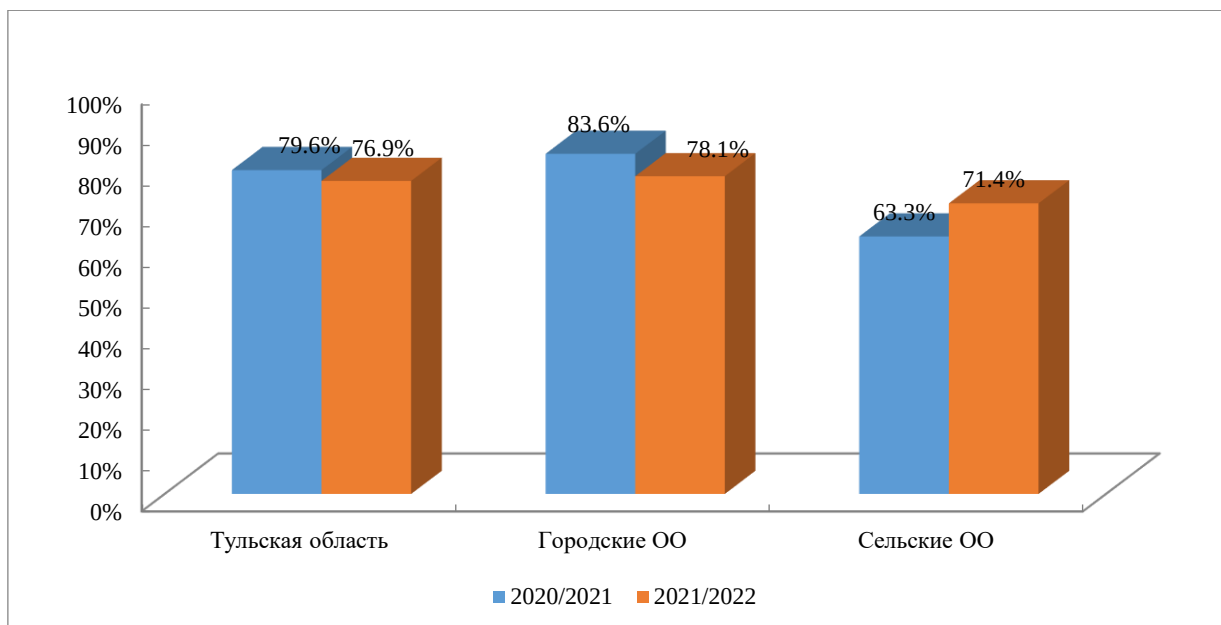


Рис. 9. Доля молодых специалистов в городских и сельских ОО ТО, имеющих официально закрепленного наставника, в 2021/2022 уч. г. в сравнении с данными 2020/2021 уч. г. (в % от численности молодых специалистов в городских и сельских ОО ТО)

Все молодые специалисты имеют официально закрепленного наставника в ОО Арсеньевского, Каменского, Суворовского района. Более 80% молодых специалистов имеют официально закрепленного наставника в ОО г. Тулы, г. Ефремова.

Нет официально закрепленных наставников у молодых специалистов в п.г.т. Славный (рис. 10).

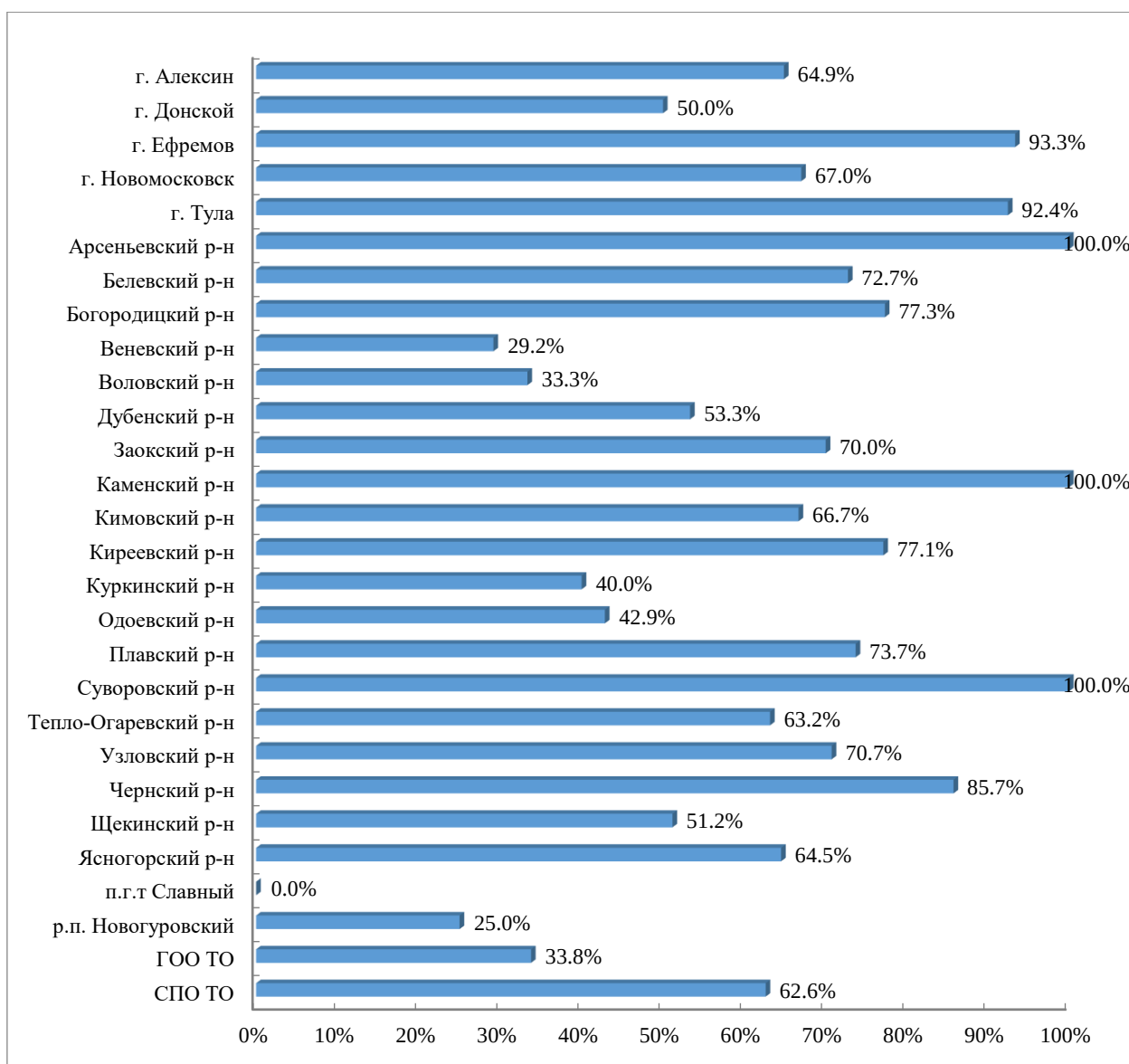


Рис.10. Доля молодых специалистов в ОО МО Тульской области, имеющих в 2021/2022 уч. г. официально закрепленного наставника в первое время своей работы в ОО (в % от численности молодых специалистов в ОО МО Тульской области)

По результатам опроса молодых специалистов среди всех молодых специалистов, работающих в 2021/2022 уч. г. в ОО Тульской области, в первый год работы только 81,0% 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. 11).

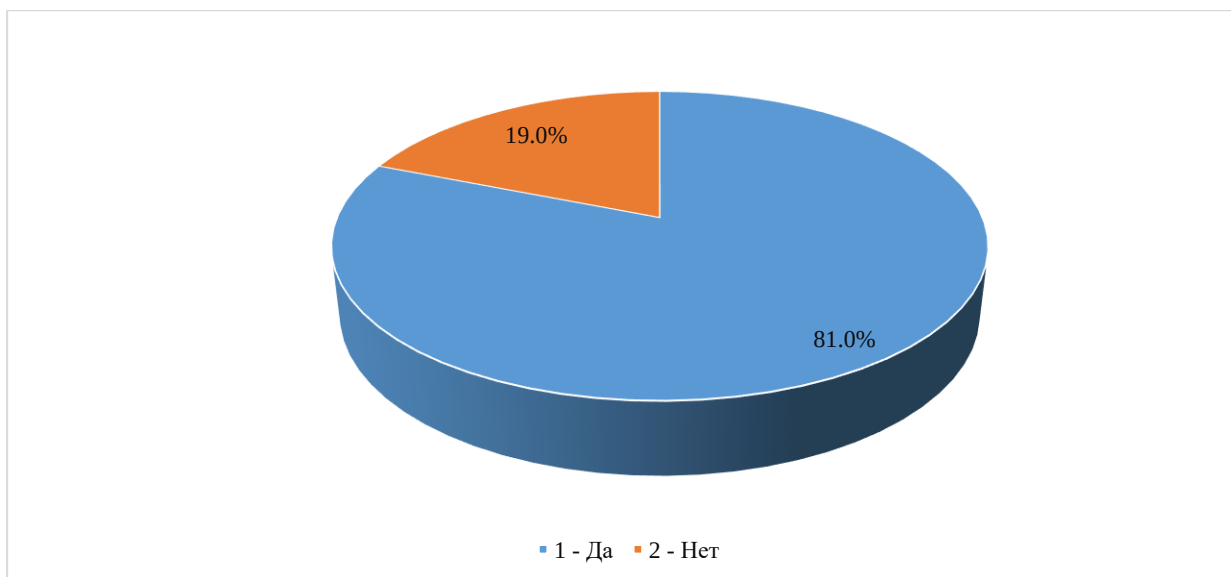


Рис. 11. Доля молодых специалистов в ОО ТО, принявших участие в опросе, имевших/имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы в ОО (в % от общей численности молодых специалистов, принявших участие в опросе в ОО ТО)

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

96,5% 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. 12).

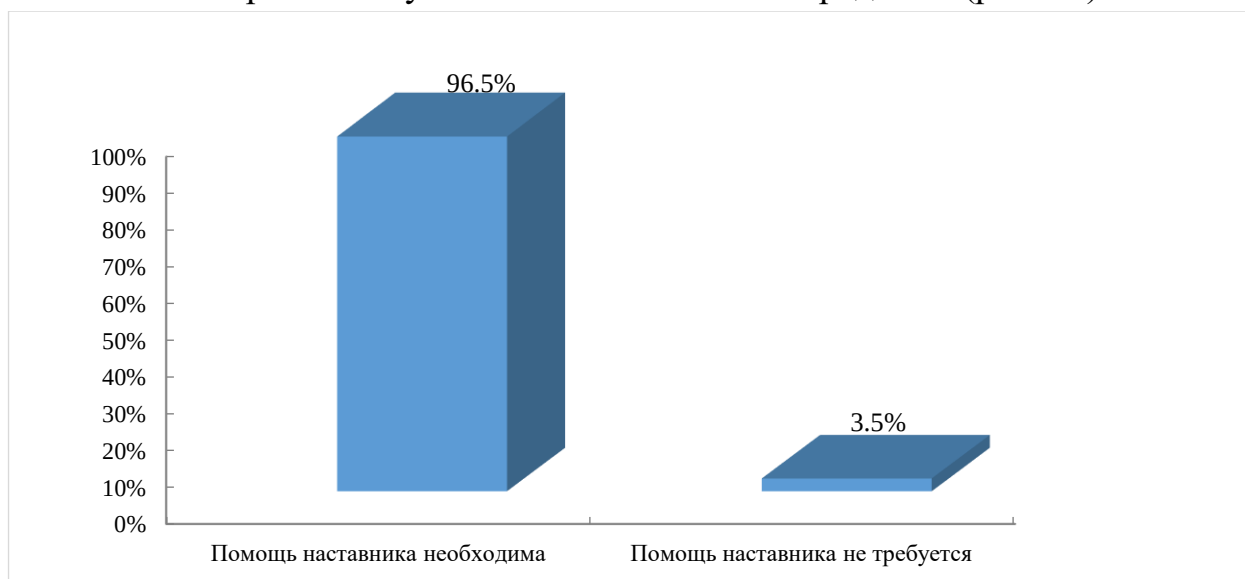


Рис. 12. Доля руководителей ОО ТО, в которых работают молодые специалисты, полагающих, что официально закрепленные наставники в первое время работы молодых специалистов нужны/не нужны (в % от общей численности руководителей ОО ТО, в которых работают молодые специалисты)

Как видно из рис. 13, подавляющее большинство молодых специалистов ответили, что имели официально закрепленного наставника в первое время своей работы. Данный показатель выше в городских общеобразовательных учреждениях, чем в сельских (81,7% и 78,4% соответственно).

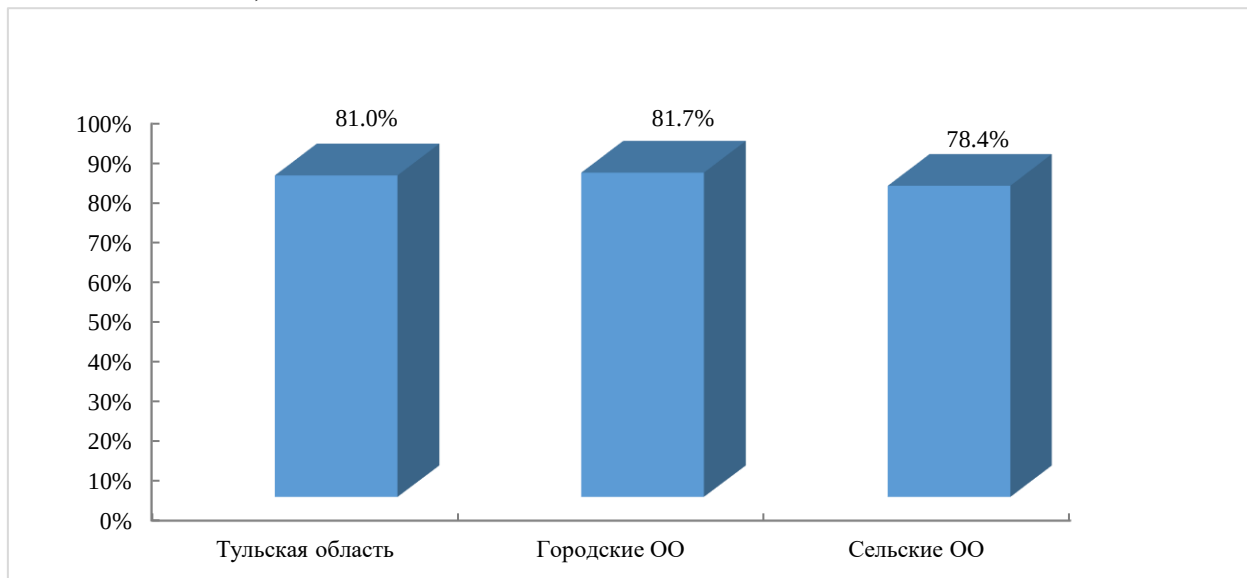


Рис. 13. Доля ответов молодых специалистов ОО ТО, имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы (в % от общей численности молодых специалистов, принявших участие в опросе в ОО ТО)

Среди опрошенных молодых специалистов 67,7% считают, что официально закрепленный наставник им необходим, «скорее да» ответили 27,7%, «скорее нет» – 3,8%, «нет» – 0,9% (рис. 14).

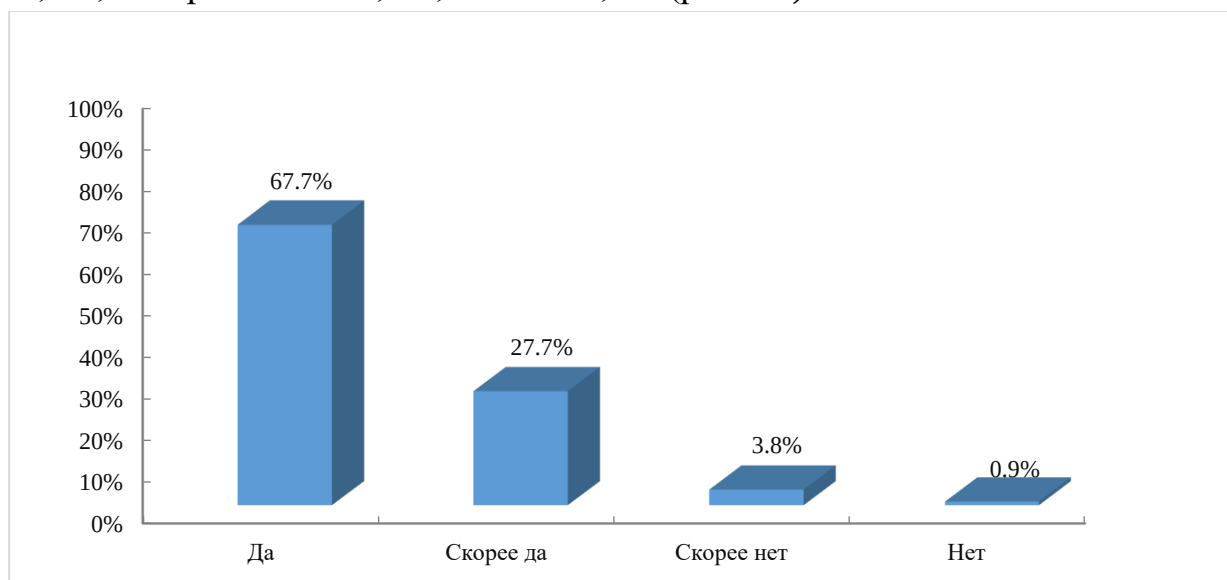


Рис. 14. Доля молодых специалистов, принявших участие в опросе в ОО ТО, полагающих, что официально закрепленный наставник в первое время работы нужен/не нужен (в % от общей численности молодых специалистов, принявших участие в опросе в ОО ТО)

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

Согласно данным мониторингового исследования, 93,9% ОО Тульской области в 2021/2022 учебном году привлекают молодых специалистов к организации и проведению мероприятий на уровне образовательной организации и на уровне муниципального образования (рис. 15). По сравнению с предыдущим учебным годом этот показатель повысился на 0,5%.

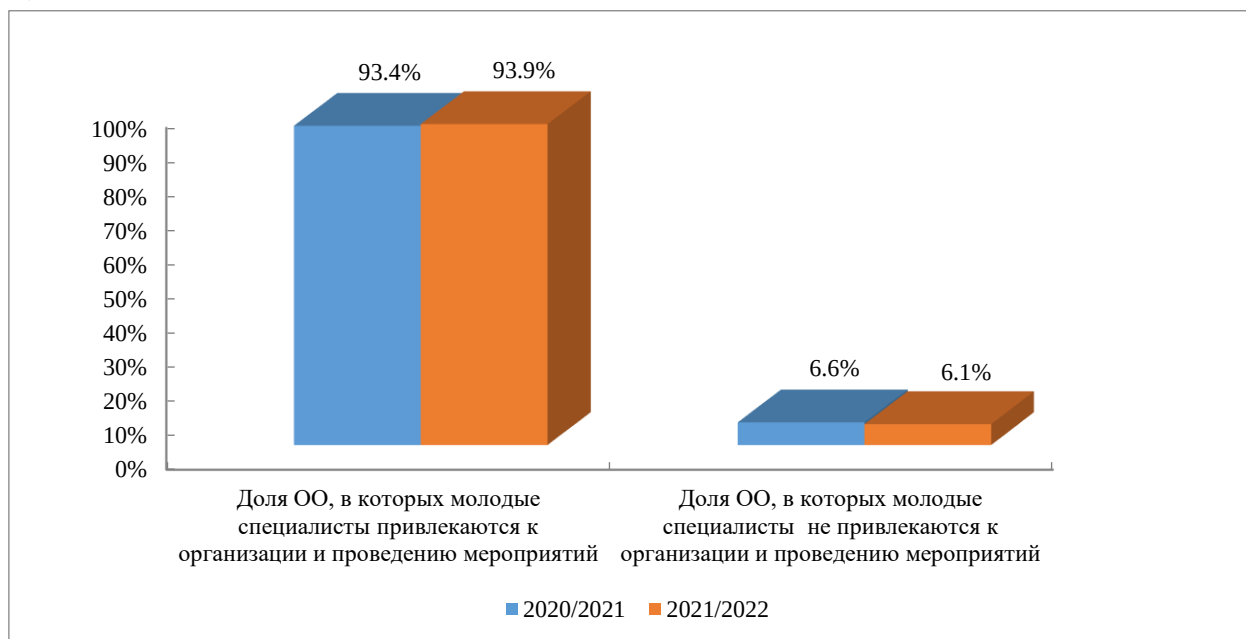


Рис. 15. Доля ОО ТО, указавших, что молодые специалисты привлекаются к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне МО, в сравнении с данными 2020/2021 учебного года (в % от общего количества ОО ТО, в которых работают молодые специалисты)

Анализируя данные мониторинга можно отметить, что в 2021/2022 учебном году директор или заместитель директора посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса во всех ОО (100%), в которых работают молодые специалисты (428 ОО). Из них 86,7% посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов 1 раз в месяц, 12,6% – 1 раз в 6 месяцев и лишь 0,7% – 1 раз в год. Периодичность посещений занятий, по сравнению с прошлым годом практически не изменилась (рис. 16).

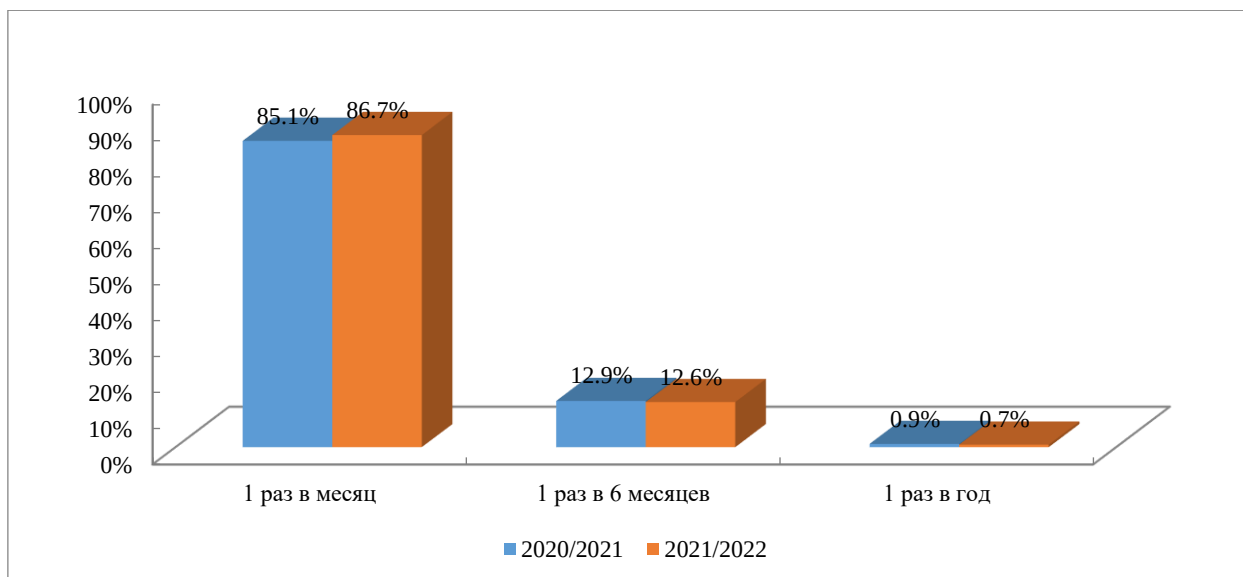


Рис. 16. Доля ОО ТО, указавших с какой периодичностью директор или заместитель директора посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса, в сравнении с данными 2020/2021 уч. г. (в % от общего количества ОО ТО, в которых работают молодые специалисты)

В большинстве ОО организовано посещение молодыми специалистами занятий/внеклассных мероприятий опытных педагогов ОО с целью получения методической помощи (рис. 17).

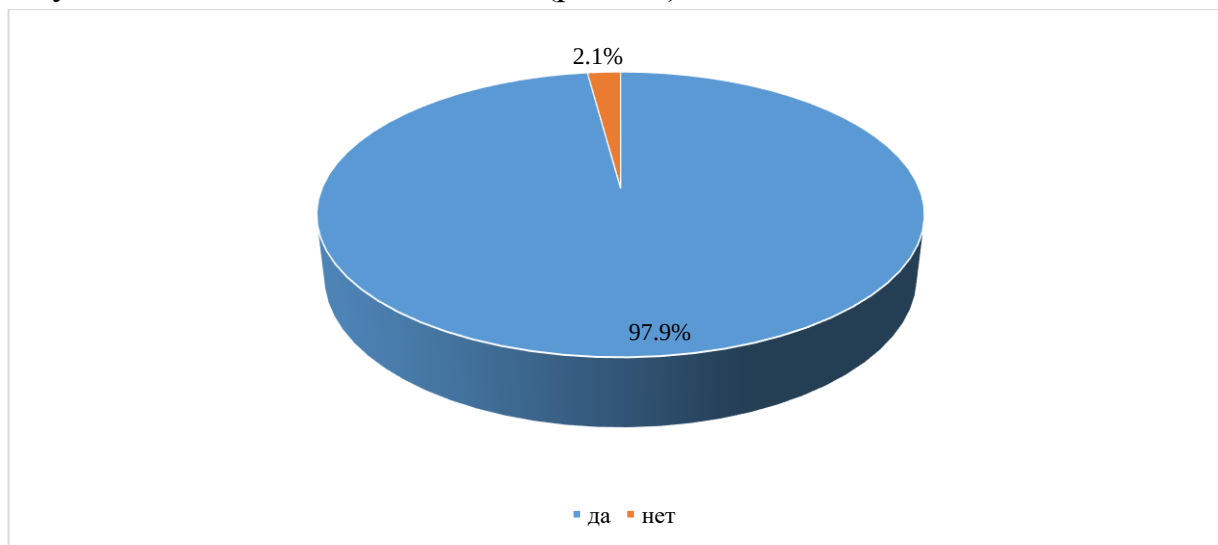


Рис. 17. Доля ОО ТО, в которых организовано/не организовано посещение молодыми специалистами занятий/внеклассных мероприятий опытных педагогов ОО с целью получения методической помощи (в % от общего количества ОО ТО, в которых работают молодые специалисты)

В 2021/2022 учебном году в 100% ОО Тульской области осуществляется контроль со стороны администрации учреждения за корректностью заполнения документации молодыми специалистами, что на 1,1% больше, чем в 2020/2021 учебном году (рис. 18).

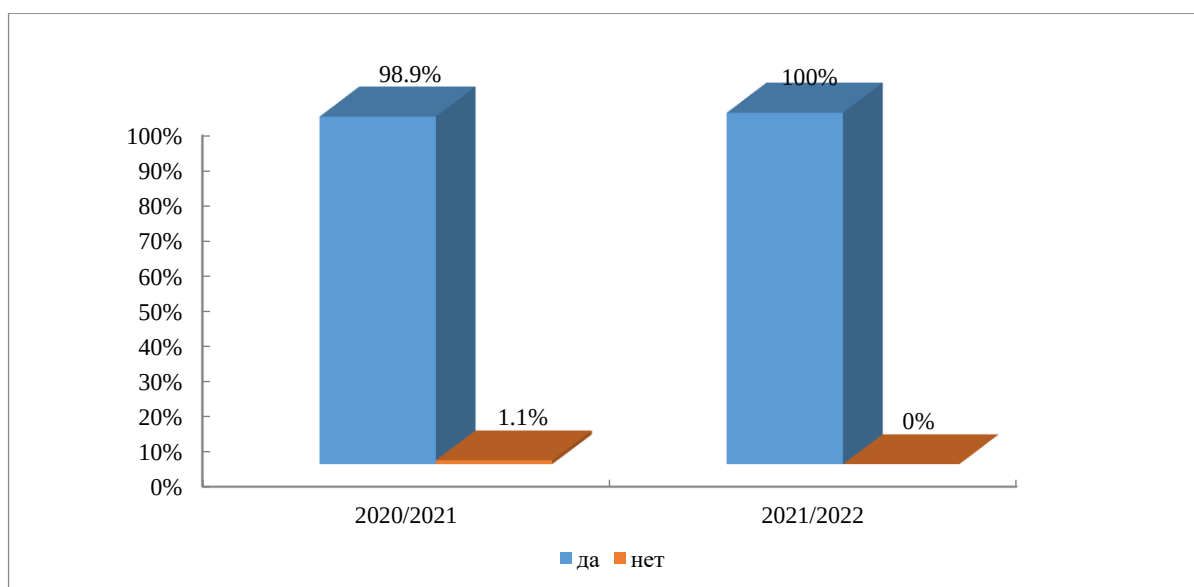


Рис. 18. Доля ОО ТО, указавших, что со стороны администрации учреждения осуществляется контроль за корректностью заполнения документации молодыми специалистами, в сравнении с данными 2020/2021 учебного года (в % от общего количества ОО ТО, в которых работают молодые специалисты)

В ОО Тульской области реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов, на это указали 97,4% ОО. Наиболее распространенными формами контроля за профессиональным ростом молодых специалистов являются:

- самопрезентация молодых специалистов (30,8%);
- характеристика профессионально-педагогической компетенции молодых специалистов (27,4%);
- самодиагностика молодых специалистов (25,2%);
- интервьюирование молодых специалистов (12,2%);
- рейтинг педагогической деятельности молодых специалистов (4,4%) (рис. 19).

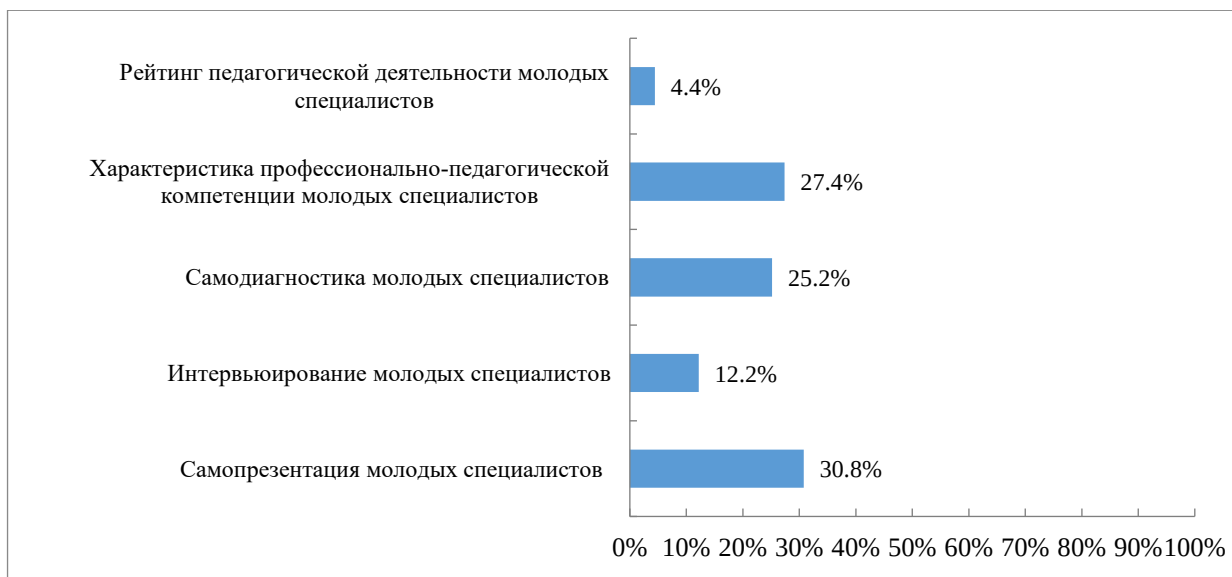


Рис. 19. Доля ОО ТО, использующих указанные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов ОО (в % от общего количества ответов руководителей ОО ТО, в которых работают молодые специалисты)

Не указали, что контроль за профессиональным ростом молодых специалистов проводится, 10 образовательных организаций, в которых имеются молодые специалисты, – МОУ «Ясенковская ООШ» Арсеньевского района, МБОУ «Пушкинская ООШ №22» г. Алексин, МБОУ «Центр образования №3» г. Донской, МКОУ «Шиловская СШ №16» г. Ефремов, МБОУ «ЦО №39» г. Тула, ГОУ ДО ТО «Областной центр «Помощь», МКОУ «Оленский ЦО», МКОУ «Шварцевский ЦО» Киреевского района, МОУ «Самарская СОШ» Куркинского района, МБОУ СОШ п.г.т. Славный.

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. 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 (71,5%) и соответствие профессии способностям/личным качествам (75,3%). Мотив выбора своей профессии «Дает большие возможности проявить творчество» составляет 38,4% ответов, а «Близка к любимому школьному предмету» – 24,9%. Иные мотивы выбора профессии (единственно возможная профессия в сложившихся обстоятельствах, выбрана по совету родителей, выбрана за компанию с друзьями) оказались менее предпочтительны (рис. 20).

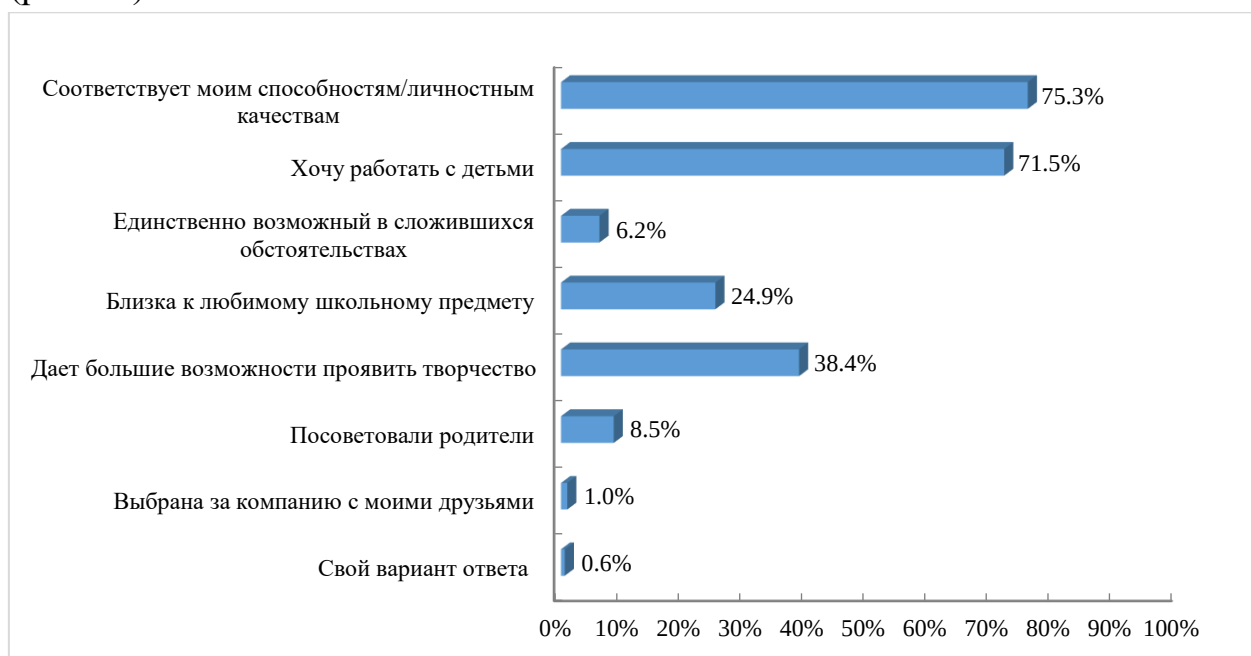


Рис. 20. Доля ответов молодых специалистов ОО ТО, участвующих в опросе, отметивших ведущие мотивы выбора своей профессии (в % от общей численности ответов молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

Уровнем своей подготовки в образовательной организации высшего (среднего) профессионального образования, в которой они обучались, удовлетворены 64,5% молодых специалистов, «скорее удовлетворены» – 32,9%, «скорее не удовлетворены» – 2,2%, совершенно не удовлетворены – 0,3% молодых специалистов (рис. 21).

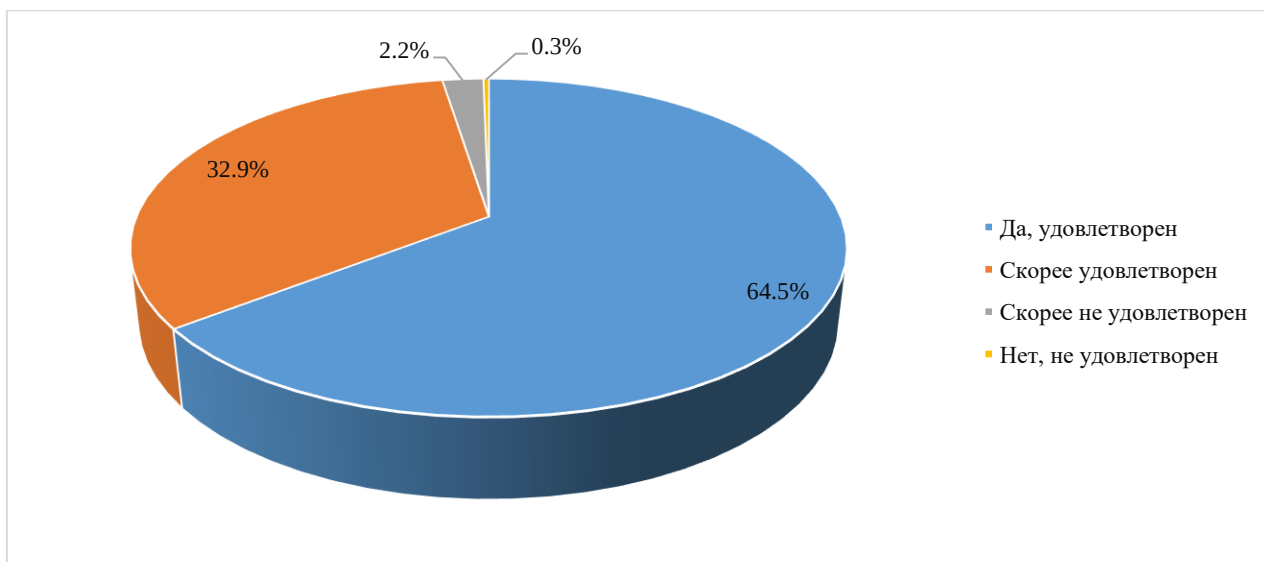


Рис. 21. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, удовлетворенных/не удовлетворенных уровнем своей подготовки в образовательной организации высшего (среднего) профессионального образования (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

Более половины (63,5%) молодых специалистов, принявших участие в опросе, указали, что период адаптации на новом месте работы у них продолжался в течение 6 месяцев, 24,1% – в течение 1 года, а у 12,4% респондентов адаптация еще не закончена (рис. 22).

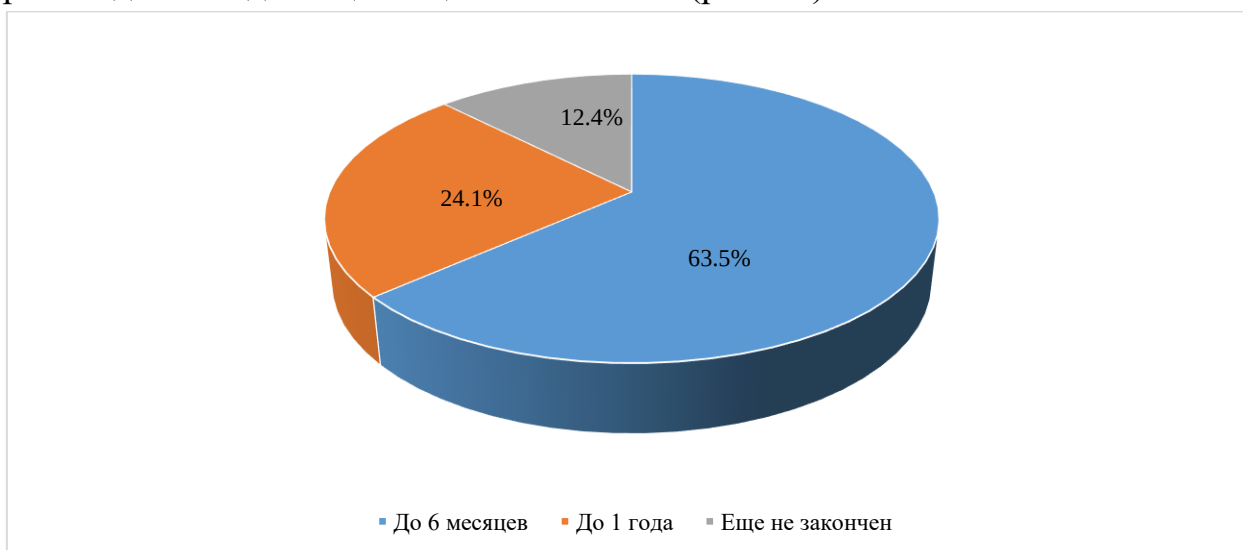


Рис. 22. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась в течение указанного периода (до 6 месяцев, до 1 года, еще не закончена) (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

Интересно, что из тех молодых специалистов, для которых процесс адаптации не завершился (139 чел.), 31 чел. работают более года, а 7 чел. – более 3 лет.

Показатель, указывающий на период адаптации в течение 6 месяцев, наблюдается у большинства опрошенных молодых специалистов

образовательных организаций МО Тульской области и колеблется от 28,6% (Плавский район) до 100% (Одоевский, Заокский, Воловский районы и р.п. Новогуровский).

Доля молодых специалистов образовательных организаций МО ТО указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась в течение 1 года, колеблется от 6,7% (Богородицкий район) 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 3,8% (Ясногорский район) до 33,3% (Богородицкий район) (рис. 23).

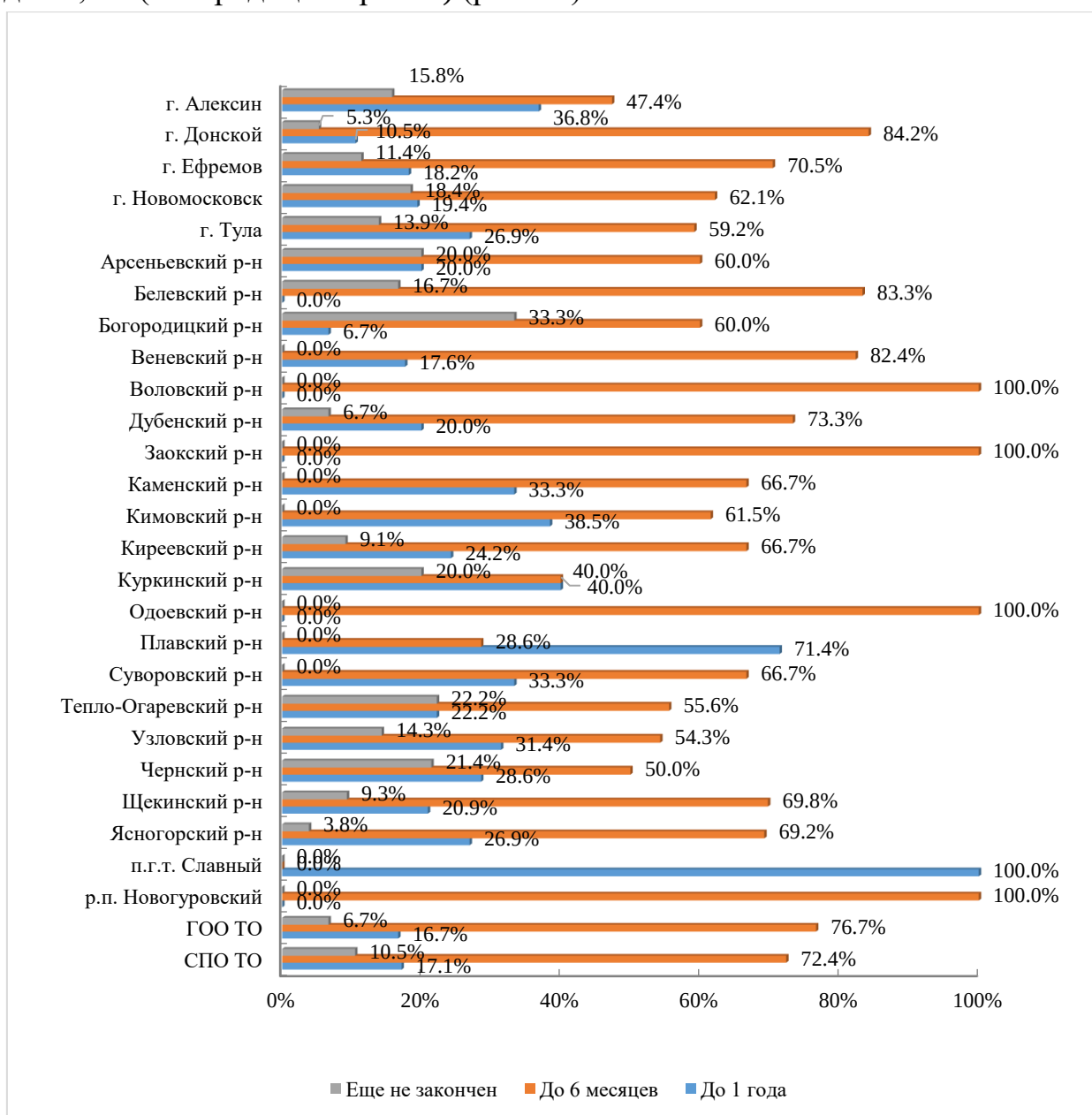


Рис. 23. Доля молодых специалистов образовательных организаций МО ТО, участвующих в опросе, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась в течение указанного периода (до 6 месяцев, до 1 года, еще не закончена) (в % от численности молодых специалистов образовательных организаций МО ТО,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

Доля молодых специалистов образовательных организаций МО ТО указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась в течение 1 года, колеблется от 6,7% (Богородицкий и Дубенский районы) до 100% (п.г.т. Славный).

В течение периода адаптации наиболее сложным для опрошенных молодых специалистов являлись – большая рабочая нагрузка (46,9%) и выполнение профессиональных обязанностей (42,0%), менее сложным – условия труда (14,4%) и иные варианты (13,3%) (рис. 24).

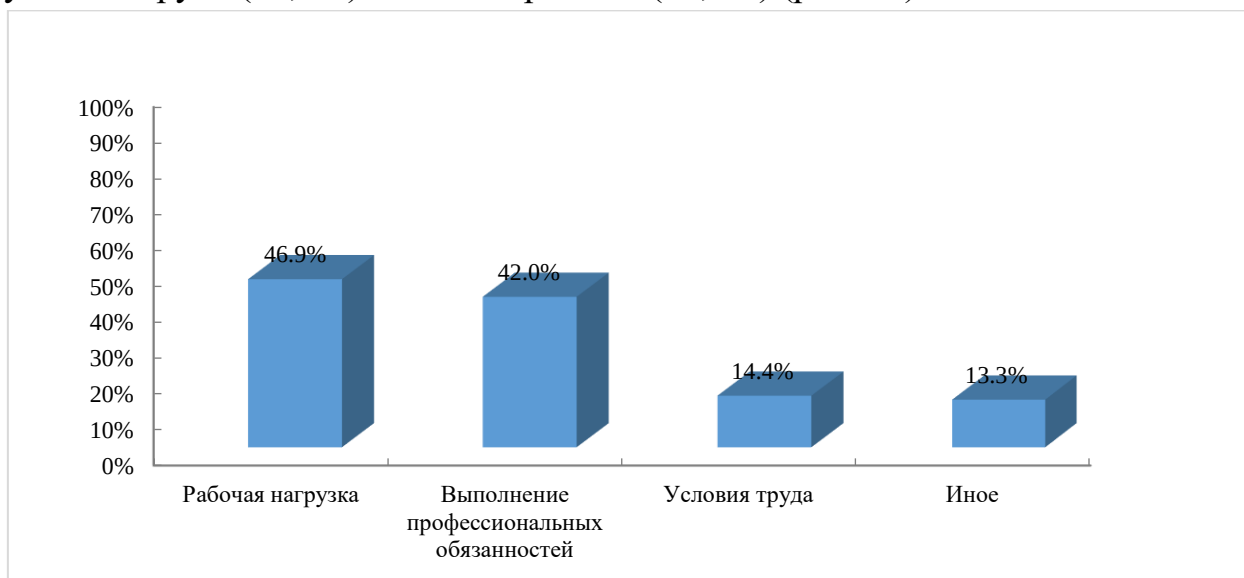


Рис. 24. Доля ответов молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, указавших, что именно им показалось наиболее сложным в течение периода адаптации (% от общего числа ответов молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

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. 25.

Следует отметить, что результаты опроса среди руководителей ОО Тульской области по данному вопросу в значительной степени разнятся с результатами опроса молодых специалистов. Обе категории опрошенных видят основные затруднения в разных областях профессиональной деятельности. Так, в разработке рабочей программы по предмету видят основное затруднение 33,4% руководители ОО, а вот среди опрошенных молодых специалистов данное затруднение не выявлено (0,0%). В подготовке и проведении уроков/занятий видят основное затруднение 39,2% молодых специалистов и 17,1% руководителей. Также затруднения были выявлены в общении с родителями обучающихся, на это указали 21,4% руководителей и 7,2% молодых специалистов, а вот в общении с обучающимися

(воспитанниками) картина противоположная – на данное затруднение указали 7,3% руководителей и 20,1% молодых специалистов. Однако молодые специалисты несколько недооценивают свои затруднения, особенно при разработке рабочих программ по предметам и в составлении календарно-тематического планирования.



Рис. 25. Доля ответов молодых специалистов и руководителей ОО ТОО, указавших, в каких именно направлениях профессиональной деятельности молодые специалисты испытывают затруднения (в % от общего числа ответов молодых специалистов, принявших участие в опросе, и руководителей ОО ТОО)

В процессе мониторинга молодые специалисты, являющиеся респондентами, провели самооценку своих профессиональных затруднений. Большинство респондентов оценивает уровень своих профессиональных затруднений как допустимый и оптимальный (Таблица 1).

От 27,4% до 52,3% МС считают, что затруднения не проявляются, слабо выражены. От 44,0% до 60,0% МС считают, что затруднения проявляются редко, недостаточно выражены. От 2,2% до 11,8% МС считают, что затруднения проявляются часто, достаточно выражены (критический уровень). Очень незначительная доля респондентов (от 0,2% до 1,6%) считает затруднения ярко выраженными (высокий уровень).

Наибольшие затруднения (критический и высокий уровень – 13,1%) вызывают умения использовать и апробировать специальные подходы к

обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы.

Таблица 1.

Частота и выраженность молодыми специалистами своих профессиональных затруднений (самооценка МС)

№ п/п	Характеристика трудовых действий	Уровень профессиональных затруднений (%)			
		I	II	III	IV
1	Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы.	1,6%	11,0%	60,0%	27,4%
2	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования.	0,4%	8,9%	59,8%	31,0%
3	Планирование и проведение учебных занятий.	0,4%	8,8%	58,1%	32,8%
4	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению.	0,2%	6,3%	53,9%	39,7%
5	Формирование универсальных учебных действий.	0,4%	7,9%	57,2%	34,6%
6	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее - ИКТ).	0,7%	3,4%	44,0%	51,9%
7	Формирование мотивации к обучению.	0,8%	8,7%	52,8%	37,7%
8	Объективная оценка знаний, обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей.	0,4%	6,4%	53,2%	40,1%
	Характеристика умений				
9	Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.	0,8%	9,9%	51,7%	37,5%
10	Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде.	0,5%	7,0%	55,7%	36,8%
11	Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	1,3%	11,8%	50,5%	36,4%
12	Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую,	0,4%	5,3%	48,6%	45,7%

	художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона.				
	Другие характеристики				
13	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики, корпоративной культуры.	0,4%	2,2%	45,1%	52,3%

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:

— Руководствоваться в своей деятельности базовыми культурными ценностями, современными принципами толерантности, диалога и сотрудничества (40,0%);

— осознавать социальную значимость своей профессии (37,1%);

— организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать активность и инициативность, самостоятельность обучающихся, их творческие способности (30,1%);

— брать ответственность на результаты своей профессиональной деятельности (29,0%);

— взаимодействовать с учениками, родителями, коллегами, социальными партнерами (28,3%);

— разрабатывать современные педагогические технологии с учетом особенностей образовательного процесса, задач воспитания и развития личности (27,8%);

— использовать возможности образовательной среды для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса (26,4%);

— разрабатывать и реализовывать учебные программы базовых и элективных курсов (23,4%),

— применять современные методики и технологии, методы диагностирования достижений, обучающихся для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса (23,1%) (рис. 26).

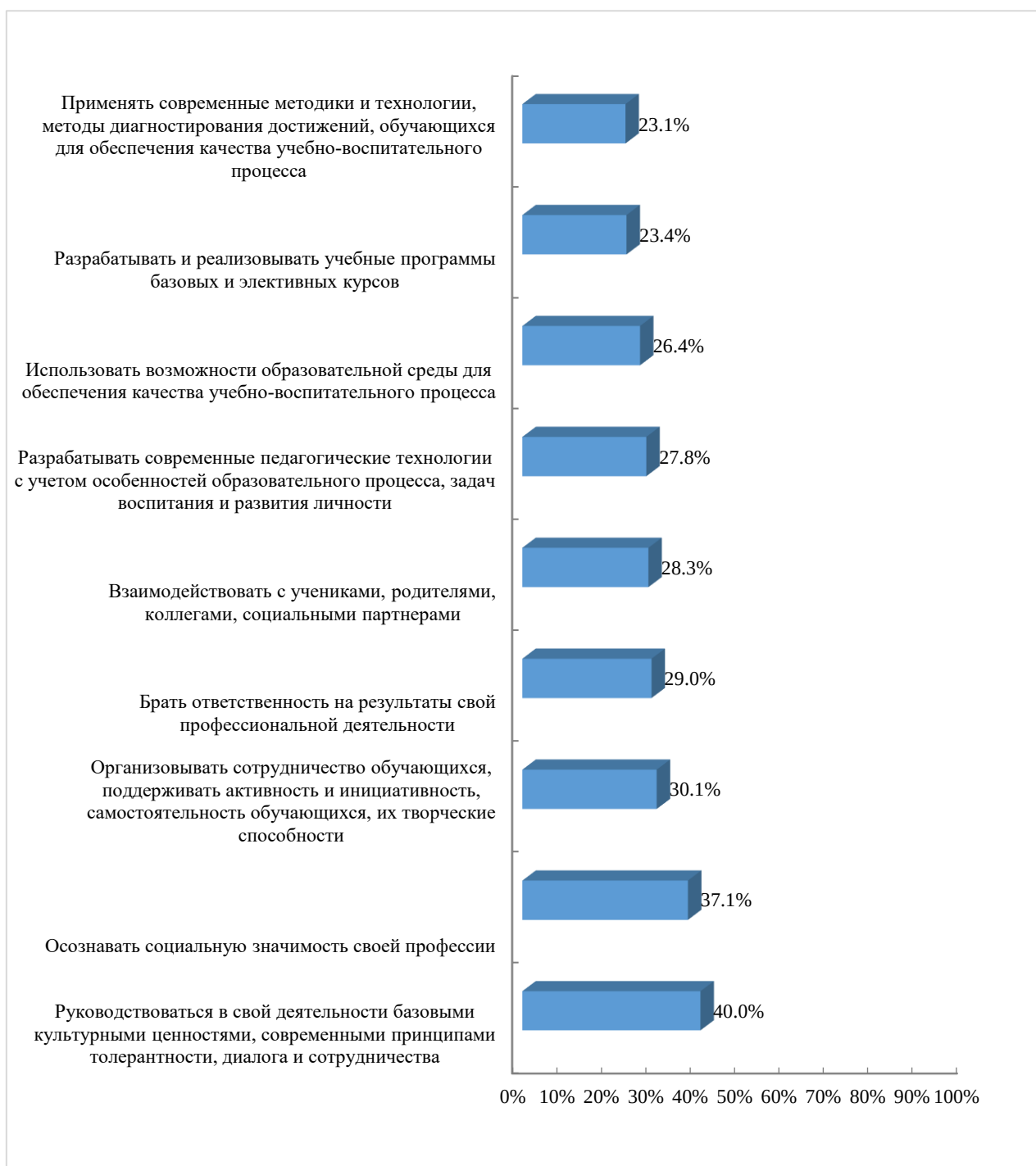


Рис. 26. Доля руководителей ОО ТО, отметивших в числе первых трех указанные виды деятельности, в которых молодые специалисты испытывают затруднения (в % от общей численности руководителей ОО ТО, в которых работают молодые специалисты)

Ниже полностью представлены результаты ранжирования руководителями ОО видов деятельности, в которых молодые специалисты испытывают наибольшие затруднения (табл. 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
Руководствоваться в своей деятельности базовыми культурными ценностями, современными принципами толерантности, диалога и сотрудничества	19,16%	7,48%	6,54%	8,88%	9,11%	8,88%	8,18%	12,38%	19,39%
Осознавать социальную значимость своей профессии	22,43%	9,35%	8,88%	5,61%	10,05%	6,54%	6,78%	13,79%	16,59%
Брать ответственность за результаты своей профессиональной деятельности	17,29%	9,35%	10,75%	9,81%	13,32%	10,51%	14,95%	7,24%	6,78%
Разрабатывать и реализовывать учебные программы базовых и элективных курсов	26,64%	9,81%	11,68%	10,51%	8,88%	9,11%	9,35%	8,88%	5,14%
Применять современные методики и технологии, методы диагностирования достижений, обучающихся для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса	12,85%	10,05%	13,55%	14,49%	13,55%	12,38%	10,98%	7,01%	5,14%
Использовать возможности образовательной среды для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса	13,32%	7,48%	10,51%	13,55%	14,02%	14,72%	12,62%	7,71%	6,07%
Взаимодействовать с учениками, родителями, коллегами, социальными партнерами	17,99%	10,28%	9,35%	7,01%	16,36%	10,75%	10,75%	9,81%	7,71%
Организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать активность и инициативность, самостоятельность обучающихся, их творческие способности	13,32%	8,64%	10,51%	12,15%	14,02%	11,21%	8,41%	13,32%	8,41%
Разрабатывать современные педагогические технологии с учетом особенностей образовательного процесса, задач воспитания и развития личности	28,04%	13,55%	8,41%	10,98%	7,48%	3,74%	8,41%	6,78%	12,62%

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, уровень самооценки молодых специалистов не совпадает с оценкой руководителями, что говорит о недостаточной взаимосвязи руководителей и молодых специалистов (редкое посещение руководителями уроков и мероприятий, проводимых молодыми специалистами в ряде ОО), 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 МС.

№ 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	43,0%	48,7%	56,1%	48,7%	0,9%	0,6%
	Создание авторских цифровых ресурсов	11,9%	14,9%	67,3%	14,9%	20,8%	17,3%
	Создание дидактических материалов с помощью ИКТ	24,8%	33,3%	69,9%	33,3%	5,4%	4,9%
2	Методическое сопровождение						
	Анализ социально-педагогических условий	9,3%	21,2%	83,2%	76,5%	7,5%	2,2%
	Целеполагание	17,1%	29,2%	75,5%	68,8%	7,5%	2,0%
	Педагогическое проектирование	12,1%	19,6%	74,8%	76,5%	13,1%	3,8%
	Организация профессиональной деятельности	19,6%	32,7%	76,4%	66,2%	4,0%	1,1%
3	Активная коммуникация						
	Сотрудничество с детьми	43,5%	55,9%	53,5%	44,0%	3,0%	0,2%
	Партнерство с родителями	20,8%	29,6%	71,0%	65,6%	8,2%	4,7%
	Сотрудничество с коллегами	47,4%	54,1%	50,5%	44,9%	2,1%	1,0%
	Партнерство с социумом	26,9%	44,8%	67,1%	53,0%	6,1%	2,2%
4	Регулирование через психологию						
	Учет возрастных и индивидуальных особенностей	26,9%	47,0%	70,6%	52,4%	2,6%	0,6%
	Здоровьесбережение	42,1%	49,7%	55,6%	49,0%	2,3%	1,3%
	Организация воспитания	25,5%	39,6%	71,5%	59,9%	3,0%	0,5%
5	Знания учителя						
	Знания своего предмета	49,1%	56,6%	49,5%	43,2%	1,4%	0,3%
	Интеграция знаний различных предметных областей и их применение	18,9%	33,4%	76,2%	65,4%	4,9%	1,3%
	Знание способов формирования предметных и методических результатов	11,9%	27,0%	81,1%	71,5%	7,0%	1,4%
6	Я- навыки						
	Самоопределение	26,4%	36,4%	71,7%	62,8%	1,9%	0,8%
	Самоанализ	14,7%	37,9%	77,8%	60,8%	7,5%	1,3%
	Самооценка	23,4%	36,2%	73,8%	62,5%	2,8%	1,3%
	Саморазвитие	31,8%	41,2%	64,7%	58,1%	3,5%	0,7%
	Самопрезентация	20,6%	29,8%	75,5%	66,9%	4,0%	3,3%

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. 27).

Основная проблема адаптации кроется в загруженности молодых специалистов (большой поток информации, высокая учебная нагрузка). Это подтверждают, как руководители ОО (31,4%), так и сами молодые специалисты (20,4%).

Недостаточность профессиональных знаний и умений как фактор усложнения процесса адаптации отмечают и руководители ОО, и молодые специалисты, причем данные показатели не сильно разнятся (21,1% и 18,9% соответственно). Среди основных проблем, усложняющих процесс адаптации, молодые специалисты выделяют:

- недостаточное умение работы с документацией, на это указали 49,5% молодых специалистов и 23,0% руководителей ОО;
- недостаточное материально техническое обеспечение учебного процесса (39,2% молодых специалистов и 3,3% руководителей).

Отмечены и такие факторы усложнения адаптации молодых специалистов как отсутствие наставника (10,3% – молодые специалисты и 2,2% – руководители ОО).

На недоброжелательность со стороны коллег указали только 0,3% руководителей ОО, это объясняется тем, что не все руководители ОО замечают эту проблему.



Рис. 27. 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 отметить, что в процессе адаптации большинству опрошенных помогли поддержка коллектива (72,2%), помощь наставника (63,9%), стремление быть хорошим специалистом (51,6%), личные психологические качества (56,0%). Хорошая подготовка в вузе (организации СПО) в качестве существенной поддержки в течение периода адаптации была отмечена лишь среди 3,9% ответов (рис. 28).

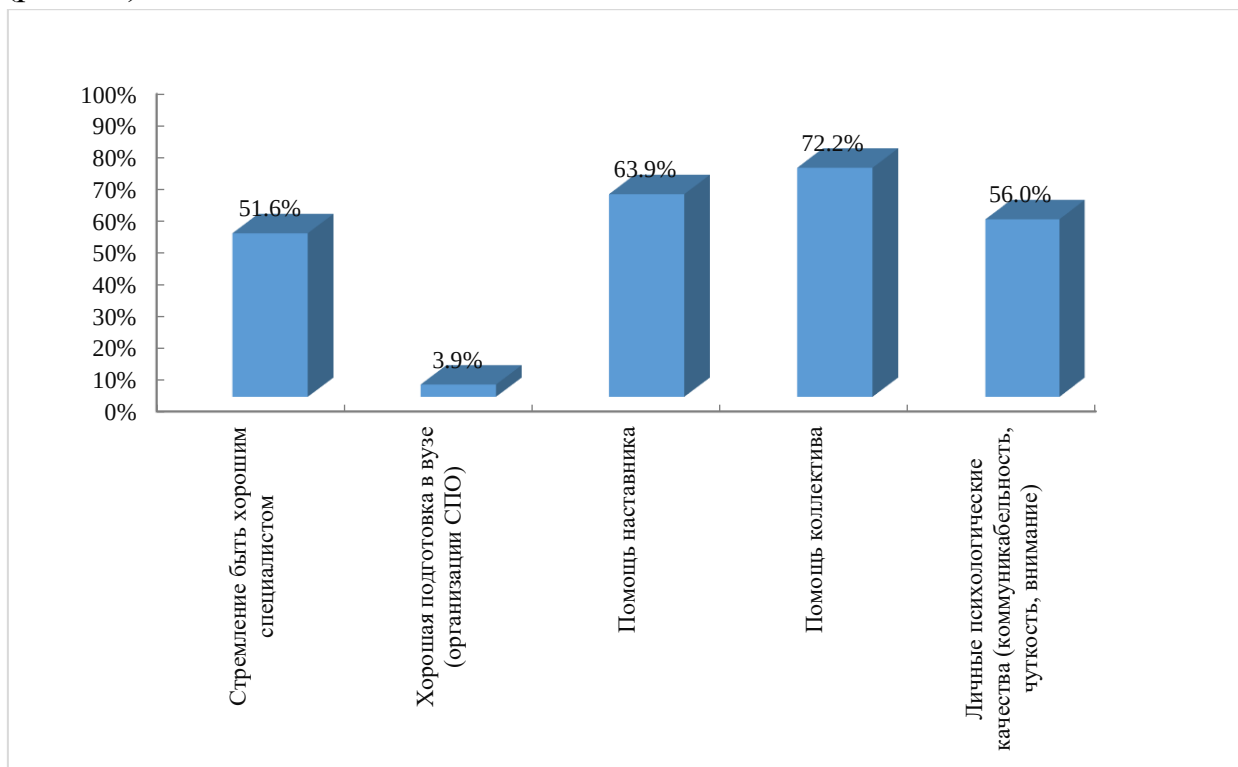


Рис. 28. Доля ответов молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, указавших, что в наибольшей степени им помогло в период адаптации (в % от общего числа ответов молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

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. 29 видно, что с уверенностью это отметили только 37,6% респондентов. «Скорее оправдались» – ответ 54,8% молодых специалистов, «Скорее не оправдались» – 6,7% и «Не оправдались» – 0,9%.

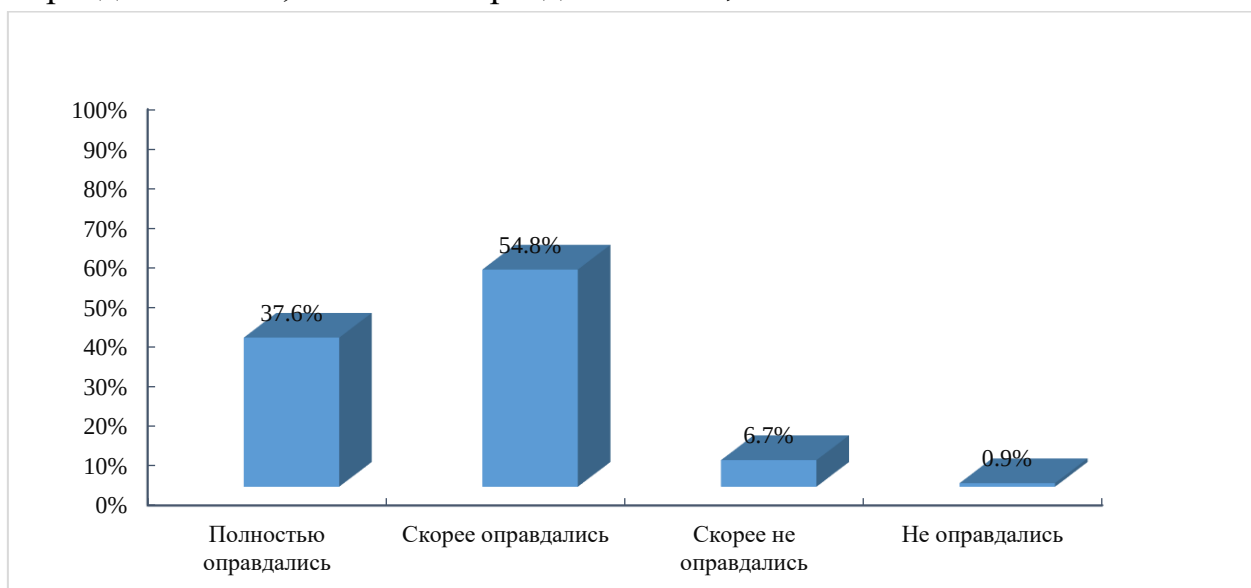


Рис. 29. Доля ответов молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, ответивших на вопрос «оправдались ли их ожидания в процессе адаптации» (в % от общего числа ответов молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

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» (57,9%), «Значимость для развития обучающихся/воспитанников» (52,1%), «Возможность творческой самореализации» (43,6%), «Ощущение значимости педагогического труда» (30,5%).

Ряд мотивов говорит о стремлении удовлетворить личные амбиции («Возможность управления другими людьми» (2,1%).

Были и ответы с формальной и прагматичной мотивацией: «Регулярная выплата заработной платы» (36,2%), «Работа по специальности в соответствии с образованием» (40,0%), «Комфортные условия труда» (28,9%) (рис. 30).

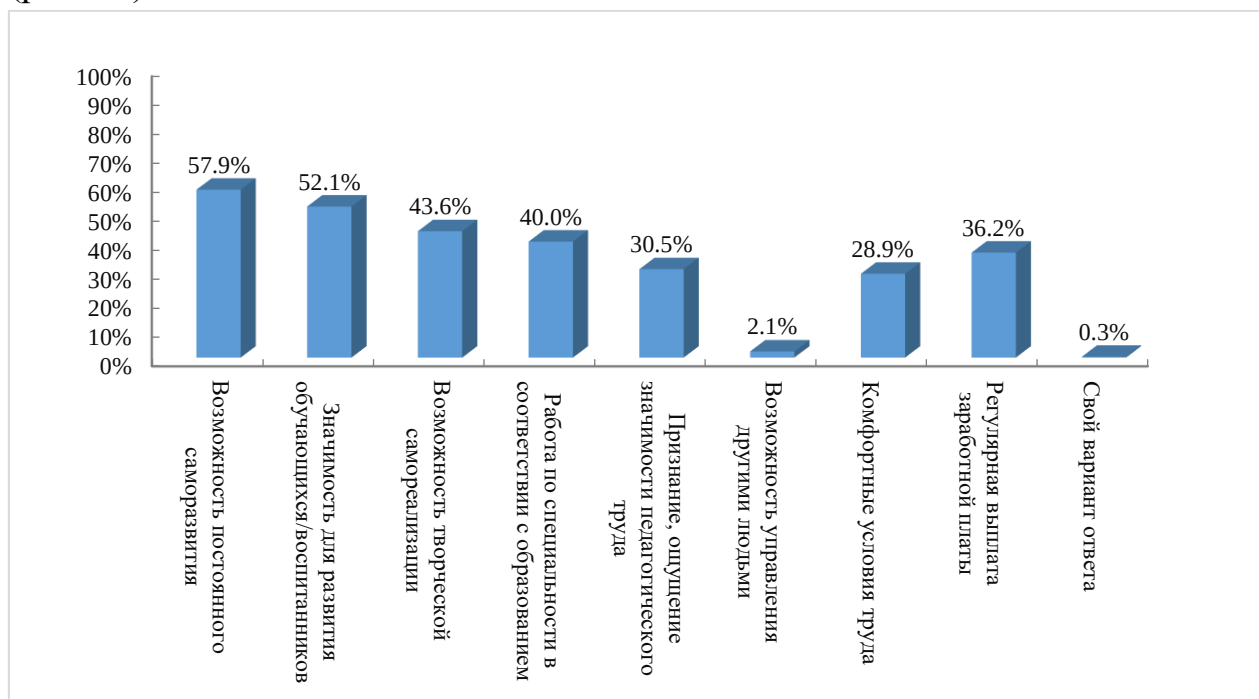


Рис. 30. Доля ответов молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, указавших ведущие мотивы их деятельности (в % от общего числа ответов молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

По данным мониторинга доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации, составила 37,0% в целом по ОО Тульской области. В городских ОО данный показатель составил 30,3%, в сельских ОО – 7,1%. Как видно на рис.31, по сравнению с предыдущим учебным годом этот показатель выше на 11,0% по области, на 3,9% среди молодых специалистов, работающих в городских ОО, но резко снизилась в сельских ОО на 17,0% (рис. 31).

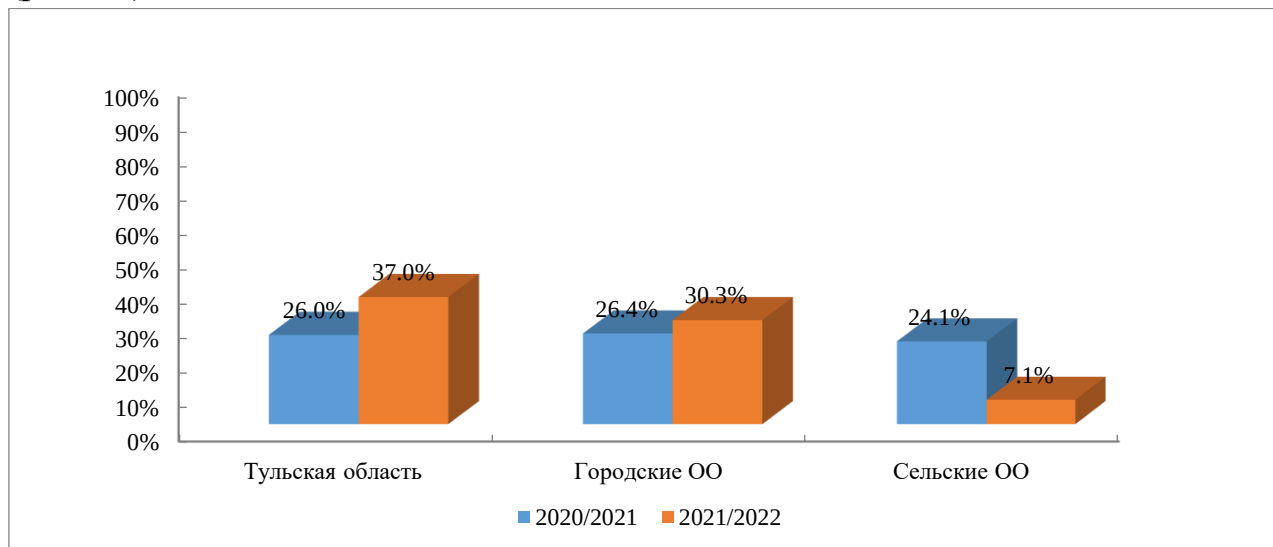


Рис. 31. Доля молодых специалистов в Тульской области и, в частности, в городских и сельских ОО, повысивших уровень квалификации в 2020/2021 и 2021/2022 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов Тульской области в целом и в городских и сельских ОО)

Наибольшая доля (более 50,0%) молодых специалистов, повысивших уровень квалификации, отмечается в р.п. Новогуровский (100%), в ОО Щекинского района (70,0%), ГПОУ ТО (64,5%), ОО Белевского района (63,6%), ОО Веневского района (58,3%). Однако в п.г.т. Славный молодые специалисты в 2021/2022 уч. г. не проходили процедуру повышения квалификации.

Наибольшую долю молодых специалистов, входящих в кадровый резерв, указали в ОО Веневского (25,0%) и Воловского (16,7%) районов. Однако во многих МО нет молодых специалистов, входящих в кадровый резерв.

Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческие должности, более 20% в Каменском (40,0%) и Куркинском (20,0%) районах. Следует отметить, что во многих МО на административно-управленческих должностях также нет молодых специалистов (табл. 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, 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	27,0%	0,0%	0,0%
Арсеньевский р-н	20,0%	0,0%	0,0%
Белевский р-н	63,6%	0,0%	9,1%
Богородицкий р-н	9,1%	0,0%	0,0%
Веневский р-н	58,3%	25,0%	8,3%
Воловский р-н	16,7%	16,7%	0,0%
г. Донской	38,9%	0,0%	0,0%
Дубенский р-н	26,7%	6,7%	13,3%
г. Ефремов	31,1%	8,9%	4,4%
Заокский р-н	10,0%	0,0%	0,0%
Каменский р-н	30,0%	0,0%	40,0%
Кимовский р-н	46,7%	0,0%	0,0%
Киреевский р-н	31,3%	0,0%	2,1%
Куркинский р-н	60,0%	0,0%	20,0%
г. Новомосковск	23,3%	1,0%	2,9%
р.п. Новогуровский	100,0%	0,0%	0,0%
Одоевский р-н	14,3%	14,3%	0,0%
Плавский р-н	10,5%	0,0%	0,0%
п.г.т. Славный	0,0%	0,0%	0,0%
Суворовский р-н	46,2%	0,0%	0,0%
Тепло-Огаревский р-н	31,6%	10,5%	10,5%

г. Тула	35,6%	1,4%	0,9%
Узловский р-н	29,3%	4,9%	2,4%
Чернский р-н	28,6%	9,5%	4,8%
Щекинский р-н	74,4%	0,0%	0,0%
Ясногорский р-н	29,0%	0,0%	6,5%
ГОО ТО	37,8%	0,0%	1,4%
СПО ТО	64,5%	12,1%	0,9%

Большинство молодых специалистов интересуется карьерный рост: 35,5% респондентов выразили полную готовность приступить к карьерному росту, 51,5% более осторожны и планируют реализовать свои амбиции несколько позднее (рис. 32).

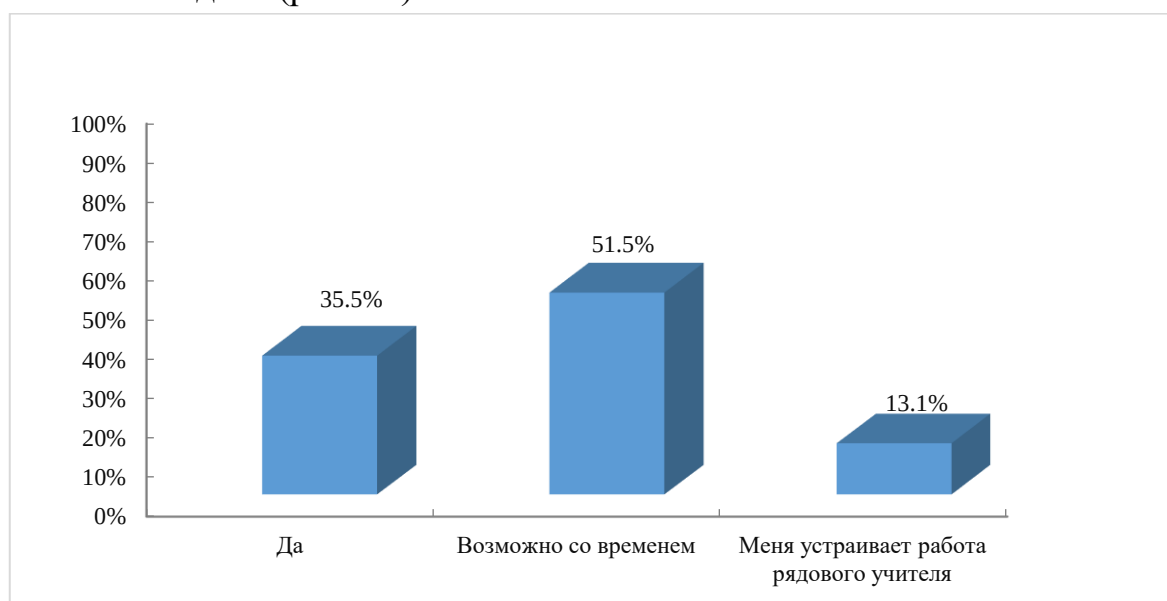


Рис. 32. Доля молодых специалистов в ОО ТО, принявших участие в опросе, интересующихся карьерным ростом (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

Однако доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв, составляет в целом по области всего 3,0%, что, по сравнению с предыдущим учебным годом выше на 0,6%. Этот показатель практически не изменился среди молодых специалистов, работающих в городских ОО, но существенно уменьшилась в сельских ОО – на 2,5% (рис. 33).

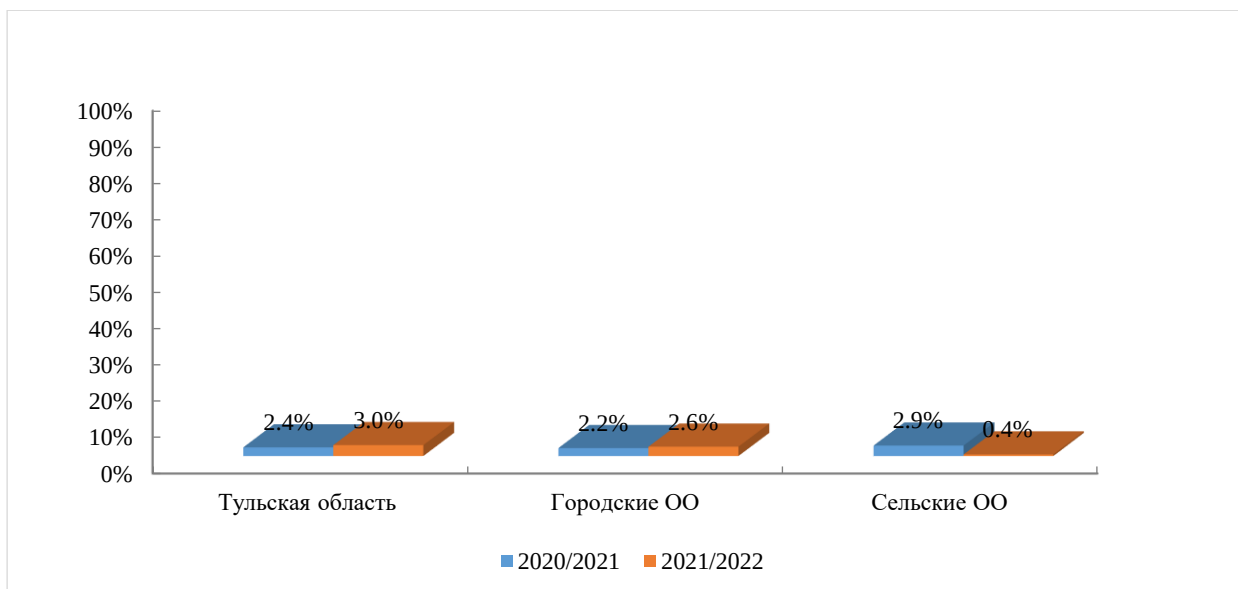


Рис. 33. Доля молодых специалистов в Тульской области и, в частности, в городских и сельских ОО, входящих в кадровый резерв в 2020/2021 и 2021/2022 учебном году (в % от общей численности молодых специалистов Тульской области в целом и в городских и сельских ОО)

Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческие должности, составляет в целом по области 2,2%, что, по сравнению с предыдущим учебным годом, увеличилась на 0,7% по области в целом и на 0,2% в городских ОО, но доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческие должности существенно уменьшилась в сельских ОО – на 2,2% (рис. 34).

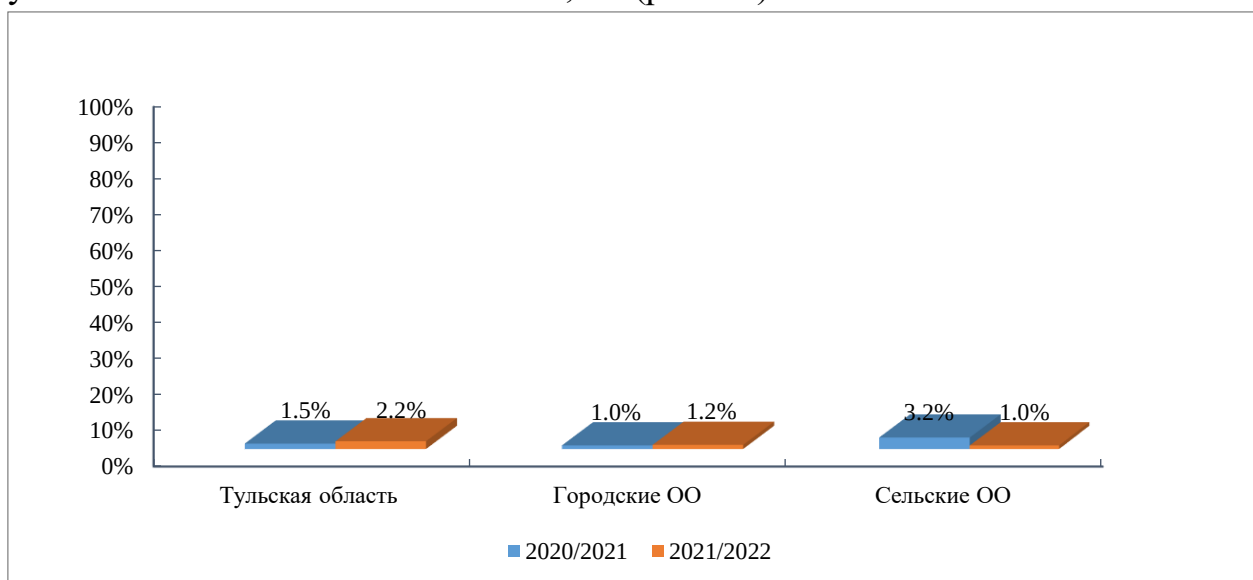


Рис. 34. Доля молодых специалистов в Тульской области и, в частности, в городских и сельских ОО, назначенных на административно-управленческие должности в 2020/2021 и в 2021/2022 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов Тульской области в целом и в городских и сельских ОО)

Доля молодых специалистов ОО Тульской области, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в 2021/2022 уч. году составила

15,9%, что на 3,3% меньше, чем в 2020/2021 уч. г. Согласно данным мониторинга, молодые специалисты городских ОО чаще принимают участие в конкурсах профессионального мастерства. В 2021/2022 уч. г. данный показатель составил 13,1% (городские ОО) и 2,7% (сельские ОО), что ниже показателя 2020/2021 уч. г. на 6,4% и 15,3% соответственно (рис. 35).

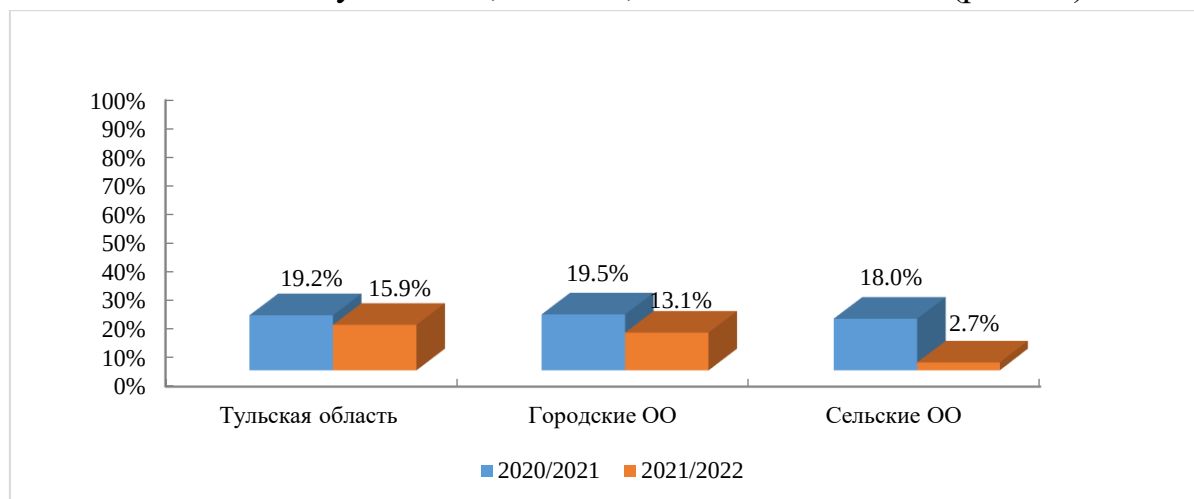


Рис. 35. Доля молодых специалистов в Тульской области и, в частности, в городских и сельских ОО, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет, по результатам мониторингов, проведенных в 2020/2021 и 2021/2022 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов Тульской области в целом и в городских и сельских ОО)

Доля молодых специалистов ОО Тульской области, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства, в 2021/2022 уч. г. составила 7,2%. Данный показатель на 1,1% ниже, чем в 2020/2021 уч. г. В городских ОО этот показатель уменьшился на 2,4%, в сельских – на 5,8% (рис. 36).

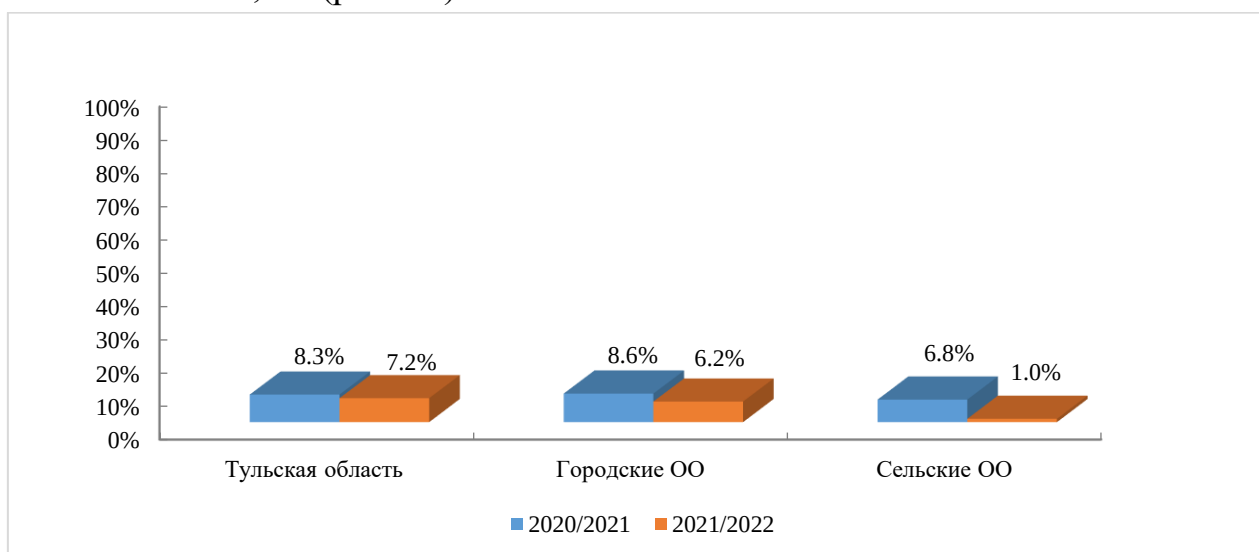


Рис. 36. Доля молодых специалистов в Тульской области и, в частности, в городских и сельских ОО, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет, по результатам мониторингов, проведенных в 2020/2021 и 2021/2022 уч. г. (в % от общей численности молодых 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 19,0%, а ответ «возможно со временем» дали 67,1% молодых специалистов. Поэтому существует возможность более широкого привлечения молодых специалистов к данным мероприятиям (рис. 37).

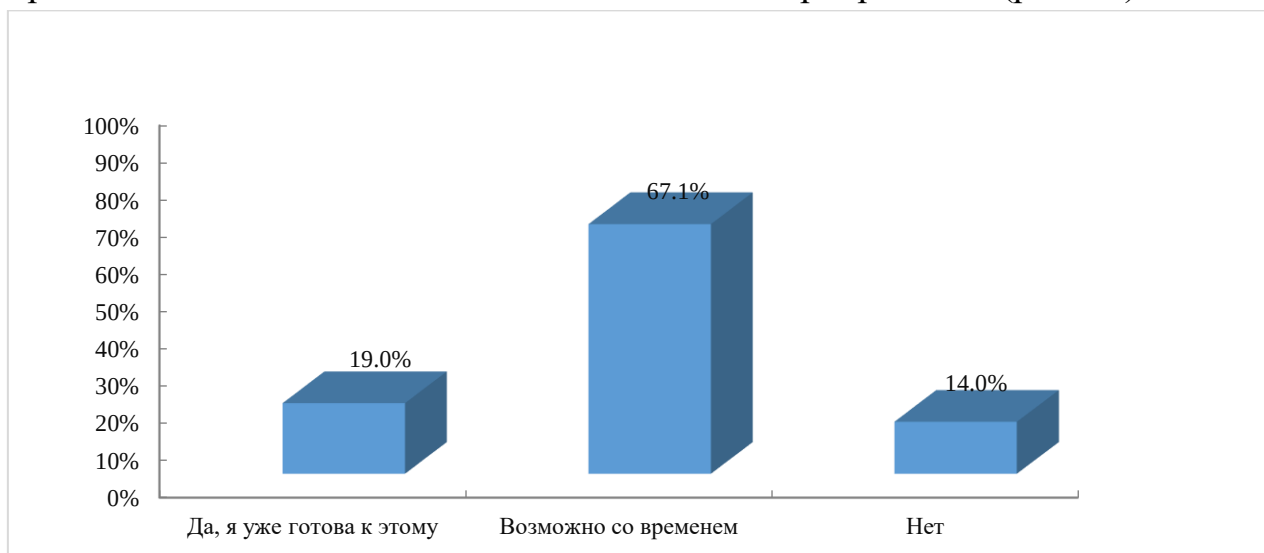


Рис. 37. Доля молодых специалистов в ОО ТО, принявших участие в опросе, желающих/не желающих участвовать в конкурсах профессионального мастерства (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

Творческий потенциал многих молодых специалистов не исчерпывается только желанием участвовать в конкурсных мероприятиях, но и желанием заниматься научной деятельностью по проблемам образования. 10,9% респондентов заявляют о своей готовности к научной деятельности, 28,8% изъявляют такое желание, но нуждаются в поддержке и помощи (рис. 38).

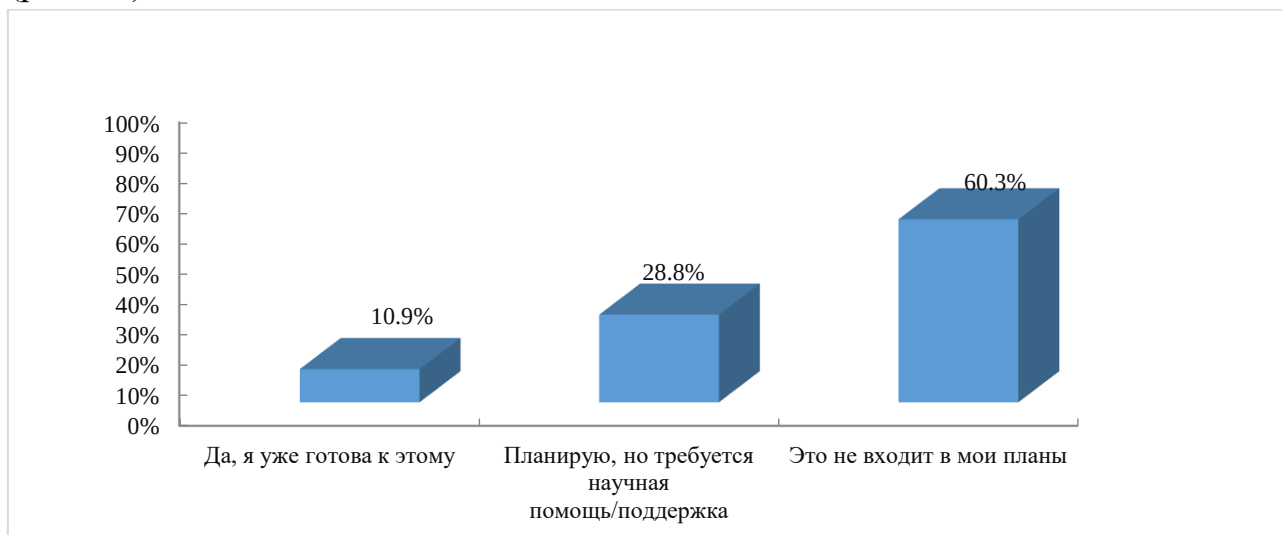


Рис. 38. Доля молодых специалистов в ОО ТО, принявших участие в опросе, желающих/не желающих заниматься научной деятельностью по проблемам образования (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

На вопрос, могут ли участвовать в изменении современной системы обучения и воспитания, 19,2% молодых специалистов уверенно ответили положительно, 61,6% считают, что могут, но только в некоторых случаях, и 19,2% респондентов ответили на этот вопрос отрицательно (рис. 39).

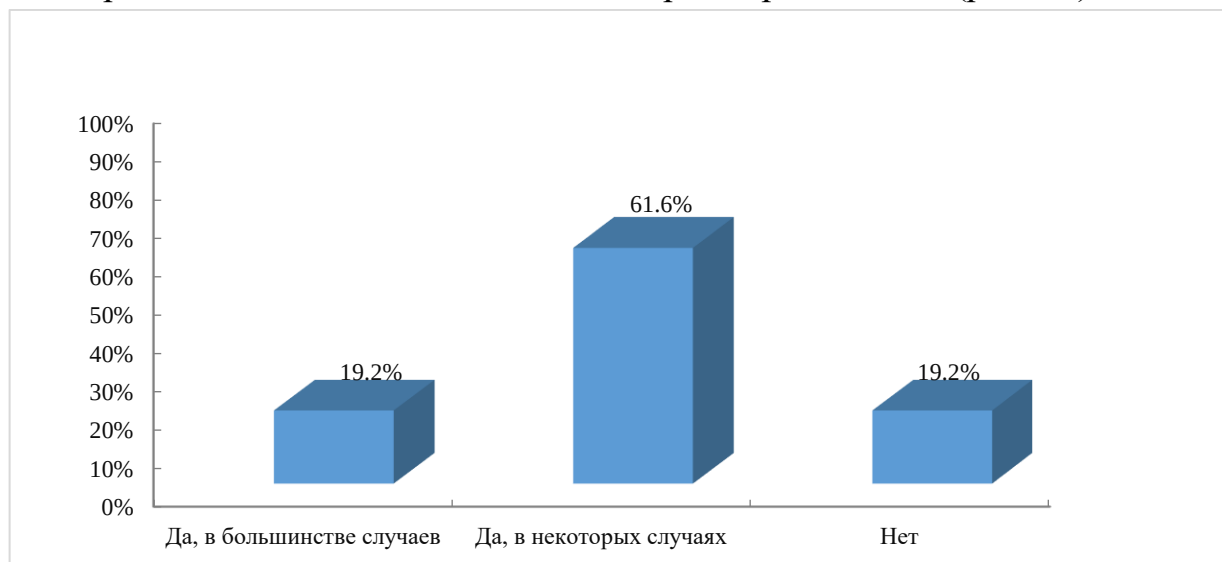


Рис. 39. Доля молодых специалистов в ОО ТО, принявших участие в опросе, считающих, что могут/не могут участвовать в изменении современной системы образования (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

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, преобладание участников, а также победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов, работающих в городских образовательных организациях. В сельских образовательных организациях выше возможности для карьерного роста ввиду дефицита педагогических работников, поэтому выше доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческие должности.

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

Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов

Более половины молодых специалистов, принявших участие в мониторинге, указали, что «удовлетворены» (58,2%, 55,6%, 68,3%) или

«скорее удовлетворены» (37,4%, 39,6%, 29,1%) 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 2,6% до 4,3% и от 0,0% до 0,6% соответственно. Существенной разницы между ответами молодых специалистов, работающих в городских и сельских ОО, нет (рис. 40).

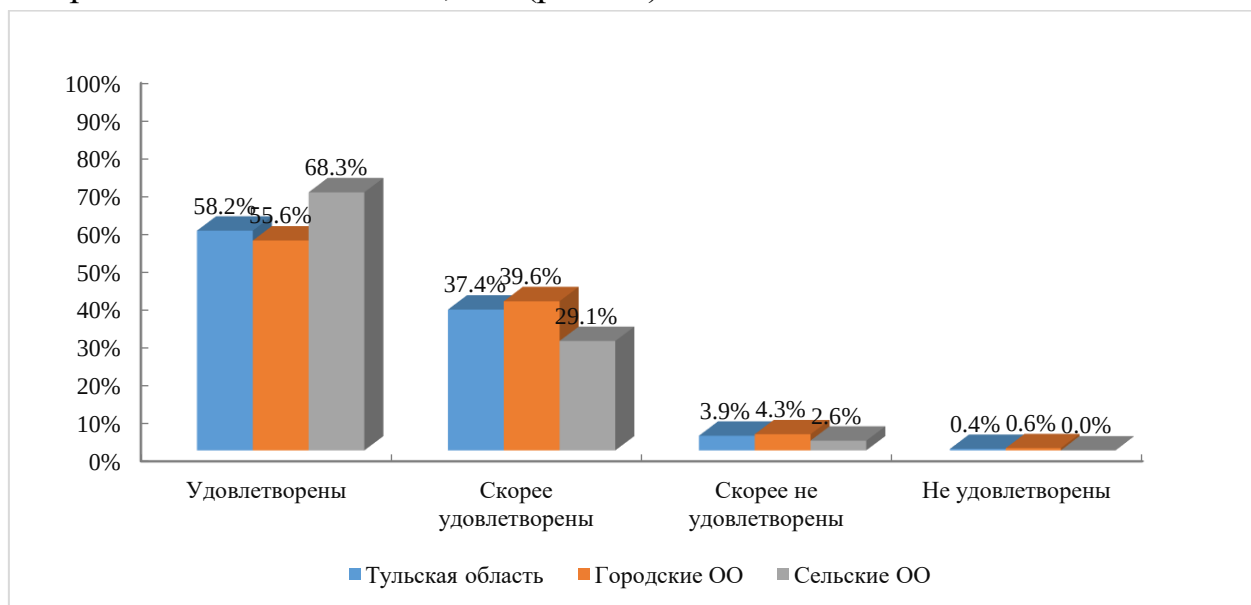


Рис.40. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, удовлетворенных/не удовлетворенных условиями труда и режимом работы (в % от общей численности всех молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, молодых специалистов городских ОО и сельских ОО)

Из результатов мониторинга видно, что технической оснащенностью своего рабочего места удовлетворены 47,2% молодых специалистов. 39,7% 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 11,2% и 2,0% соответственно. Существенной разницы между ответами молодых специалистов, работающих в городских и сельских ОО, нет (рис. 41).

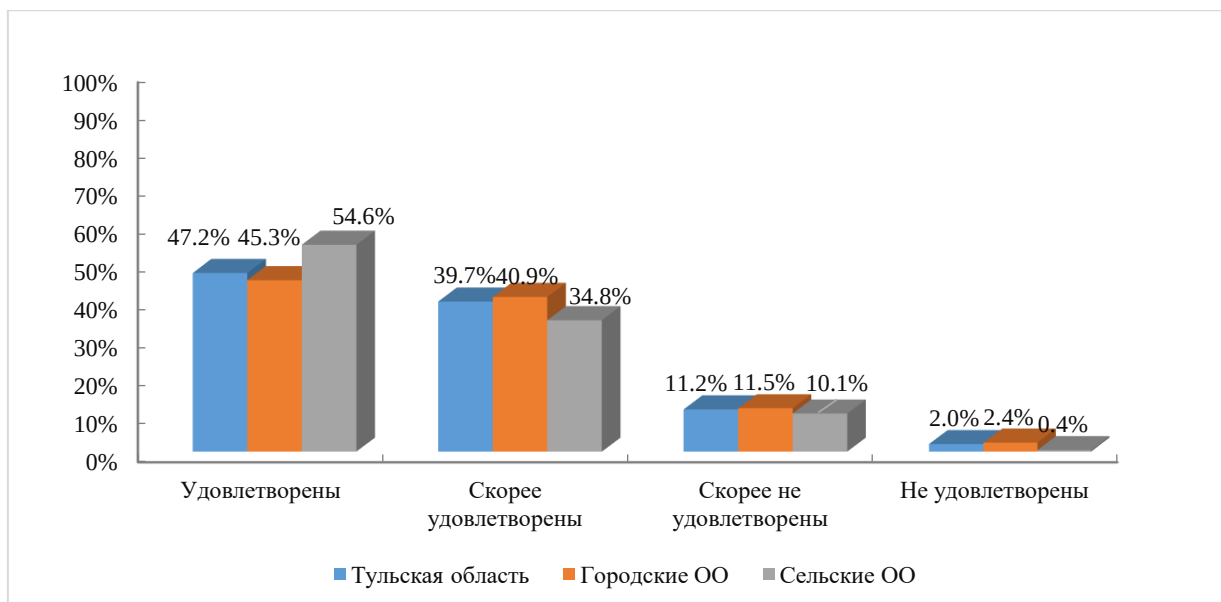


Рис. 41. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, удовлетворенных/не удовлетворенных технической оснащённостью рабочего места (в % от общей численности всех молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, молодых специалистов городских ОО и сельских ОО)

Отношениями в трудовом коллективе удовлетворены 68,5% молодых специалистов. 29,0% 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 2,1% и 0,4% соответственно. Существенной разницы между ответами молодых специалистов, работающих в городских и сельских ОО, нет (рис. 42).

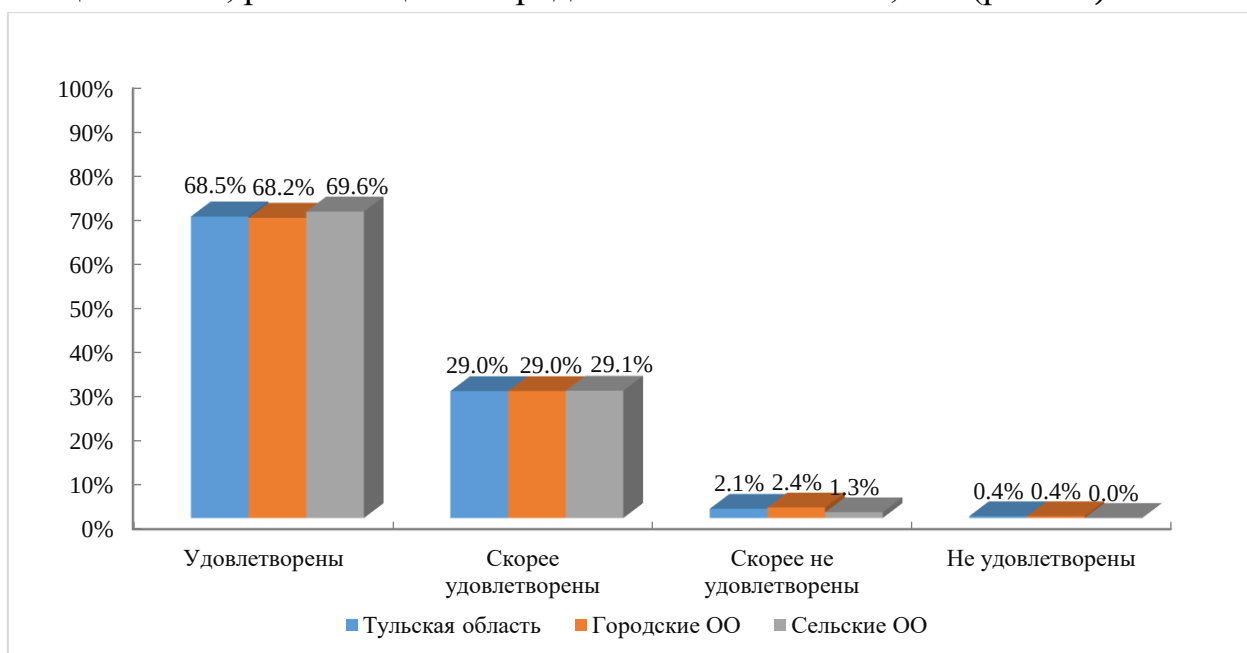


Рис. 42. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, удовлетворенных/не удовлетворенных отношениями в трудовом коллективе (в % от общей численности всех молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, молодых специалистов городских ОО и сельских ОО)

Отношениями с руководством удовлетворены 74,9% молодых специалистов. 23,5% 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 0,3% соответственно. Существенной разницы между ответами молодых специалистов, работающих в городских и сельских ОО, нет (рис. 43).

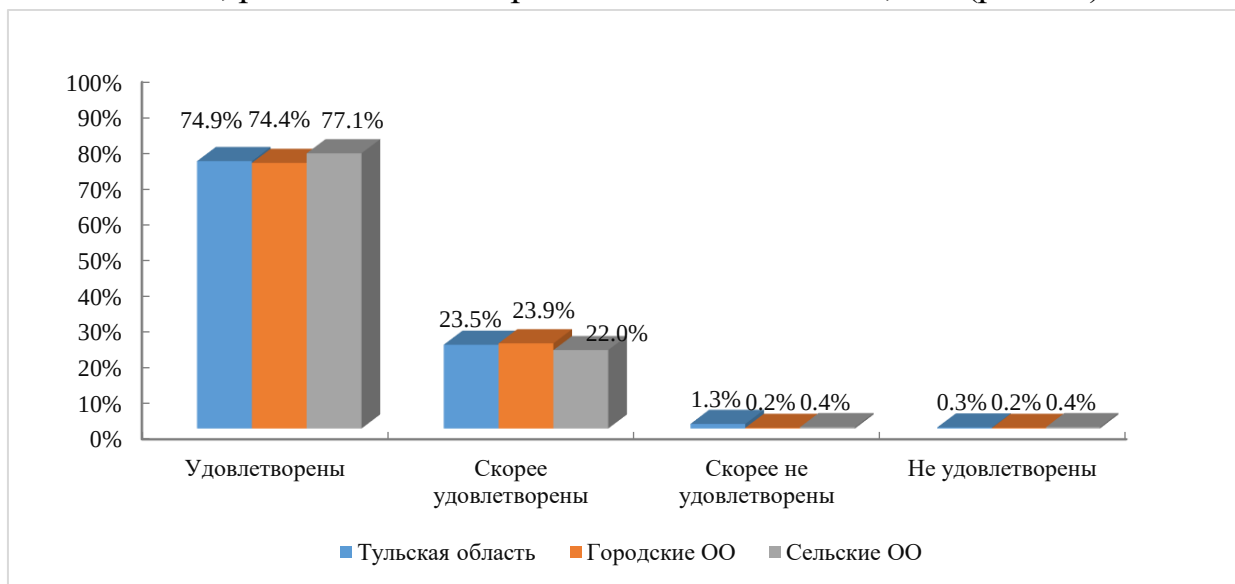


Рис. 43. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, удовлетворенных/не удовлетворенных отношениями с руководством (в % от общей численности всех молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, молодых специалистов городских ОО и сельских ОО)

Результатами своего труда удовлетворены 39,9% молодых специалистов. 56,0% 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 3,8% и 0,3% соответственно. Существенной разницы между ответами молодых специалистов, работающих в городских и сельских ОО, нет (рис. 44).

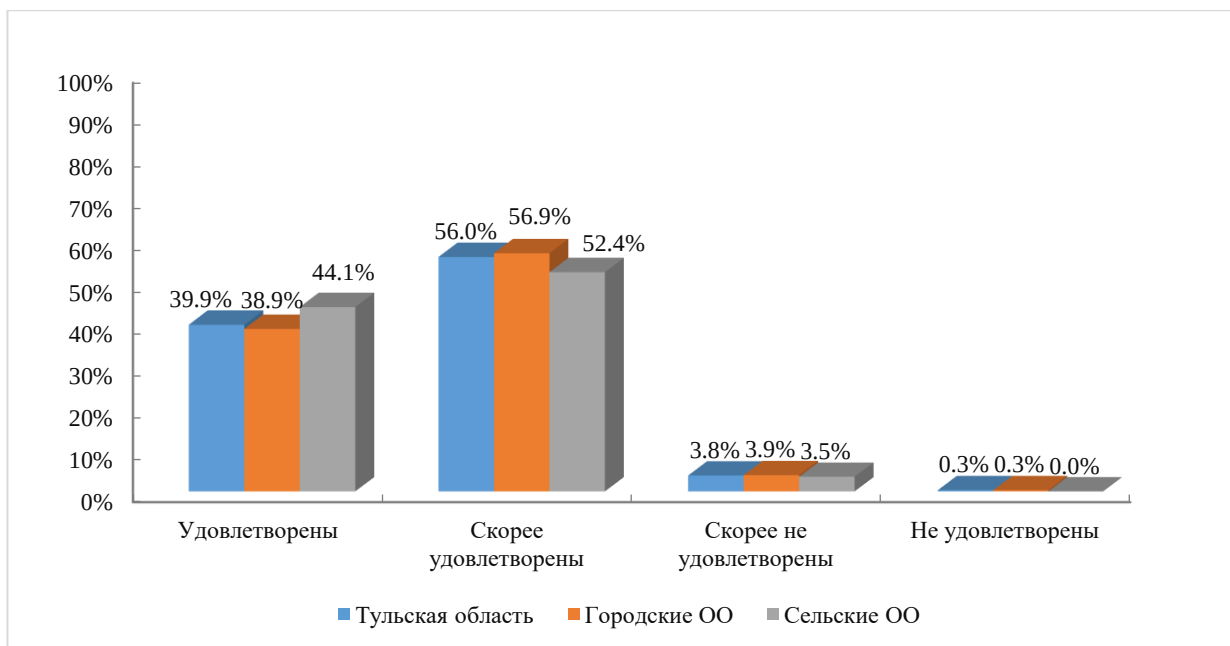


Рис. 44. Доля молодых специалистов ОО ТУ, принявших участие в опросе, удовлетворенных/не удовлетворенных результатами своего труда (в % от общей численности всех молодых специалистов ОО ТУ, принявших участие в опросе, молодых специалистов городских ОО и сельских ОО)

При опросе молодым специалистам был предложен вопрос: «Достаточно ли защищены Ваши права в сфере трудовых отношений?». Подавляющее большинство (61,0%) респондентов вполне удовлетворены своей правовой защищенностью (рис. 45).

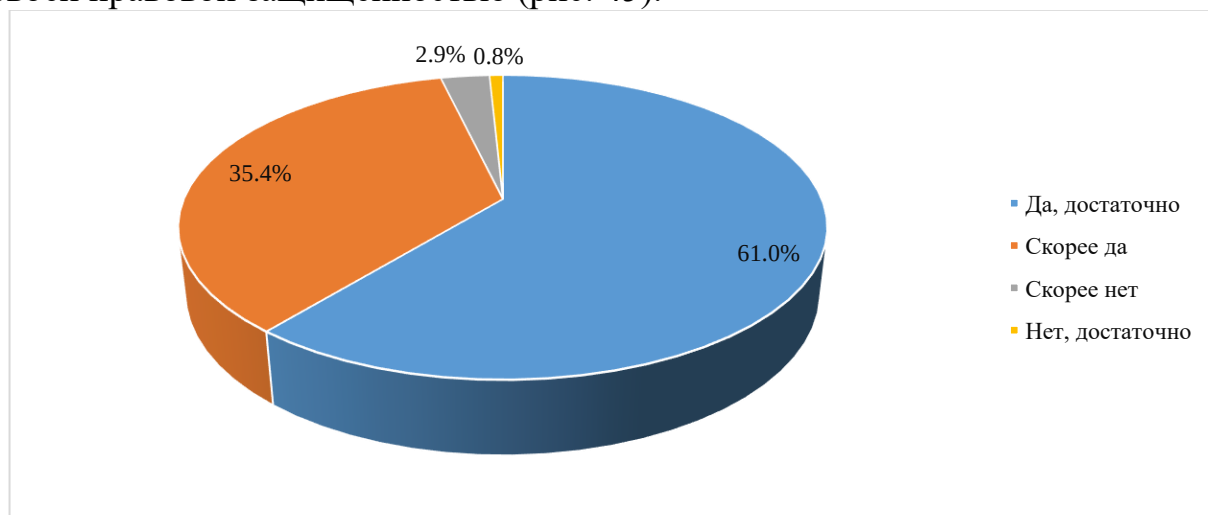


Рис. 45. Доля молодых специалистов ОО ТУ, принявших участие в опросе, удовлетворенных/не удовлетворенных своей правовой защищенностью (в % от общей численности всех молодых специалистов ОО ТУ, принявших участие в опросе)

Думают о возможности увольнения, но конкретных шагов пока не предпринимают, 19,7% опрошенных молодых специалистов, затрудняются ответить на вопрос 18,7% и лишь 2,1% (23 чел.) респондентов твердо решили уволиться (рис. 46).

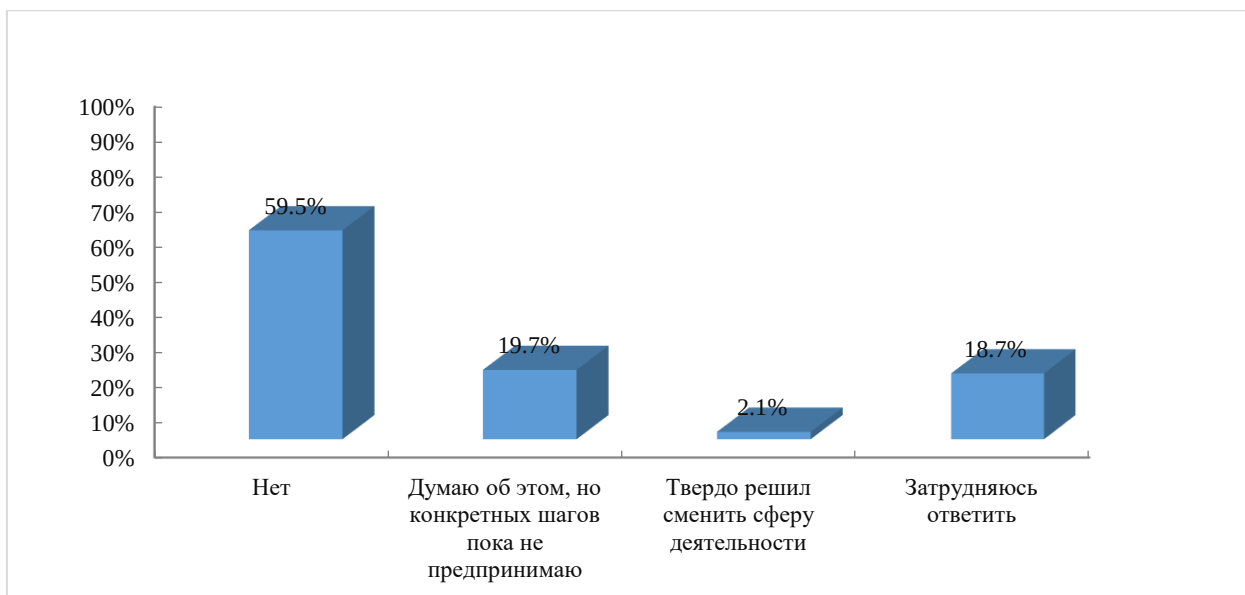


Рис. 46. Доля молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе, решивших/не решивших сменить сферу деятельности (в % от общей численности молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

Доля молодых специалистов, уволившихся из ОО в течение последних 3-х лет, от численности устроившихся на работу в тот же период, составила 13,0% по ОО Тульской области в целом. В городских ОО этот показатель составляет 12,3%, в сельских ОО – 20,5%. (рис. 47).

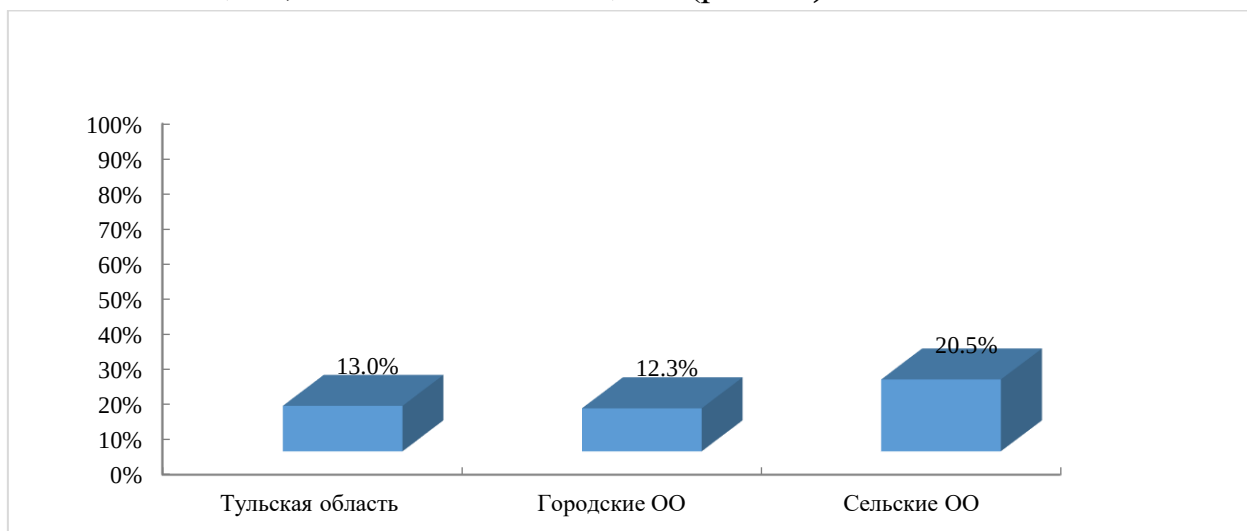


Рис. 47. Доля молодых специалистов городских и сельских ОО ТО, уволившихся в течение последних 3-х лет (в % от численности молодых специалистов городских и сельских ОО ТО, устроившихся в течение последних 3-х лет)

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.

Из результатов мониторинга следует, что 59,9% молодых специалистов не планирует увольнение из образовательных организаций,

2,1% работающих молодых специалистов, принявших участие в опросе, желают полностью изменить сферу деятельности.

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 (50,6%) имеет стаж 1-3 года и высшее профессиональное образование (62,4%).

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 ОО, не выделены наставники для молодых специалистов, руководителями редко посещаются урочные и внеурочные мероприятия, проводимые молодыми специалистами. Не всегда достаточен и контроль 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 конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов. В сельских образовательных организациях больше возможностей 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.

7. Почти 60,0% (59,9%) молодых специалистов не планирует увольнение из образовательной организации, а это значит, что 40,01% молодых специалистов думают о возможности увольнении. Данный показатель вызывает тревогу, т.к. во многих муниципальных образованиях Тульской области наблюдается дефицит педагогических кадров.