

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: март-апрель 2020 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.
	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 профессиональное образование и среднее профессиональное образование	%
Социальная	Доля ОО, в которых молодые специалисты	%

поддержка молодых специалистов	получают единовременные выплаты и выплаты стимулирующего характера из бюджета образовательной организации	
	Доля ОО, указавших дополнительные меры социальной 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 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, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 6 месяцев	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 1 год	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы еще не закончена	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что наиболее сложным в течение периода адаптации было: выполнение профессиональных обязанностей, вхождение в трудовой коллектив, условия труда	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что они испытывают трудности в следующих направлениях организации учебно-воспитательного: 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 руководителей ОО, указавших, в каких видах деятельности молодые специалисты испытывают наибольшие 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, следующие причины, которые, мешают процессу адаптации молодых специалистов: недоброжелательное отношение со стороны коллег; недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса; нехватка профессиональных знаний и навыков; отсутствие рядом опытного специалиста (наставника);	%
	Доля руководителей ОО, указавших, следующие причины, которые, мешают процессу адаптации молодых специалистов: 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	Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации	%

специалистов	Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв	%
	Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческую должность	%
	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	%
Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных результатами своего труда	%
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных уровнем технической оснащенности рабочего места	%
	Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы	%
	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 786 образовательных организаций Тульской области (далее - ОО), в которых реализуются программы дошкольного, общего, дополнительного и среднего профессионального образования. Респондентами являлись руководители образовательных организаций Тульской области. Также в рамках мониторинга в региональной системе образования Тульской области был проведен опрос, участниками которого стали 980 молодых специалистов (далее - МС), работающих в образовательных организациях Тульской области, из них 86,5% женщины и 13,5% - мужчины.

Основные результаты мониторинга

Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях – 1288 чел.

Численность молодых специалистов, находящихся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком – 144 чел.

Доля молодых специалистов со стажем работы:

- менее 1 года (по результатам опроса) – 30,6 %;
- от 1 до 3 лет (по результатам опроса) – 47,4 %;

- от 3 до 5 лет (по результатам опроса) – 22,0%.

Доля молодых специалистов, имеющих:

- высшее профессиональное образование – 69,3%;
- среднее профессиональное образование – 30,7%.

Доля ОО, в которых молодые специалисты получают единовременные выплаты и выплаты стимулирующего характера из бюджета образовательной организации – 62,2%.

Доля ОО, указавших дополнительные меры социальной поддержки молодых специалистов – 8%.

Доля ОО, указавших меры морального стимулирования молодых специалистов – 87,7%.

Доля молодых специалистов, имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы в учреждении – 80,7%.

Доля руководителей ОО, считающих необходимым закрепление наставника за молодым специалистом – 97,2%.

Доля ОО, в которых молодые специалисты привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования – 98,0%.

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 – 85,2%;
- 1 раз в 6 месяцев – 13,6%;
- 1 раз в год – 1,3%.

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 – 97,2%.

Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 6 месяцев – 61,9%.

Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 1 год – 25,8%.

Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы еще не закончена – 12,2%.

Доля молодых специалистов, указавших, что наиболее сложным в течение периода адаптации было:

- выполнение профессиональных обязанностей – 54,1%;

- вхождение в трудовой коллектив – 24%;
- условия труда – 37,6%.

Доля молодых специалистов, указавших, что они испытывают трудности в следующих направлениях организации учебно-воспитательного:

- большой поток новой информации – 19,4%;
- высокая учебная нагрузка – 6,9%;
- работа с документацией – 27,0%;
- проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками) – 3,8%;
- проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников) – 13,8%;
- в подготовке и проведении уроков/занятий – 6,1%;
- в разработке рабочей программы по предмету – 11,2%;
- в календарно-тематическом планировании – 7,0%;
- в проведении внеклассных мероприятий – 2,0%;
- во взаимодействии с коллегами – 2,3%.

Доля руководителей ОО, указавших, в каких видах деятельности молодые специалисты испытывают наибольшие затруднения:

- большой поток новой информации – 15,7%;
- высокая учебная нагрузка – 15,5%;
- работа с документацией – 13,1%;
- проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками) – 3,9%;
- проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников) – 10,4%;
- в подготовке и проведении уроков/занятий – 10,0%;
- в разработке рабочей программы по предмету – 18,0%;
- в календарно-тематическом планировании – 10,3%;
- в проведении внеклассных мероприятий – 2,2%;
- во взаимодействии с коллегами – 1,1%.

Доля молодых специалистов, указавших, следующие причины, которые мешают процессу адаптации молодых специалистов:

- недоброжелательное отношение со стороны коллег – 3,4%;
- недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса – 18,5%;
- нехватка профессиональных знаний и навыков – 59,0%;
- отсутствие рядом опытного специалиста (наставника) – 10,6%.

Доля руководителей ОО, указавших, следующие причины, которые, мешают процессу адаптации молодых специалистов:

- недоброжелательное отношение со стороны коллег – 0,4%;
- недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса – 9,0%;
- нехватка профессиональных знаний и навыков – 63,9%;
- отсутствие рядом опытного специалиста (наставника) – 8,7%.

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

- помощь наставника – 30,7%;
- помощь коллектива – 25,8%;
- стремление быть хорошим специалистом – 18,7%;
- хорошая подготовка в вузе (организации СПО) – 10,1%;
- личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание) – 14,8%.

Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации – 26,8%.

Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв – 3,1%.

Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческую должность – 1,6%.

Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет – 22,7%.

Доля молодых специалистов, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет – 9,4%.

Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных результатами своего труда – 54,8% / 1,9%.

Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных уровнем технической оснащенности рабочего места – 54,8% / 1,9%.

Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы – 1,3%.

Доля уволившихся молодых специалистов, (в % от численности трудоустроившихся в течение последних 3-х лет) – 16,8%.

Доля ОО, указавших дополнительные меры по привлечению и закреплению молодых специалистов – 28,1%

Полная информация по результатам мониторинга

Общие сведения о молодых специалистах

В образовательных организациях Тульской области в 2019/2020 уч. году работают 1288 молодых специалистов. Из них 144 человека находятся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком, что составляет 11,2%.

Следует отметить, что в прошлом, 2018/2019 уч. году в ОО Тульской области работали 1450 молодых специалистов. Из них 155 человек находились в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком, что составляло 10,7%.

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

- 30,6% – со стажем менее 1 года;
- 47,4% – со стажем от 1 до 3 лет;
- 22,0% имеют стаж работы от 3 до 5 лет (рис. 1).

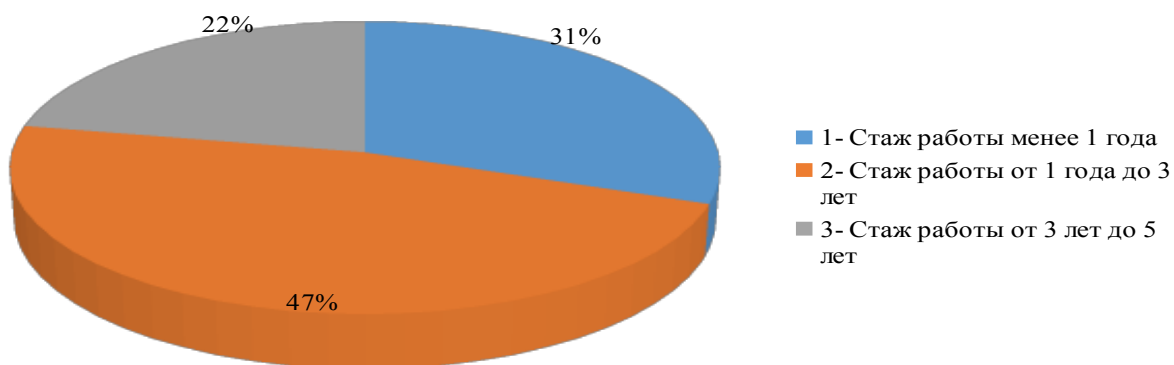


Рис. 1. Доля молодых специалистов в ОО Тульской области в зависимости от стажа работы (в % от общей численности молодых специалистов ОО Тульской области)

Наибольшая доля молодых специалистов в муниципальных образованиях Тульской области в зависимости от стажа работы наблюдается:

- менее 1 года – в ОО Арсеньевского (75,0%), Белевского (75,0%), Куркинского (66,7%) и Суворовского (52,0%) районов;
- от 1 до 3 лет – в ОО Ясногорского (68,8%), Воловского (60,0%), Донского (55,6%), Богородицкого (52,6%) районов, г. Новомосковск (51,2%) и Веневского (50,0%) района;
- 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., со стажем работы от 1 года до 3 лет – 1 чел. и со стажем от 3 до 5 лет – 1 чел.),

в МБОУ «Новогуровская СОШ» работают два молодых специалиста со стажем от 1 до 3 лет.

В ГОО ТО и организациях, реализующих среднее профессиональное образование, наибольшая доля молодых специалистов имеет стаж от 1 до 3 лет (53,9% и 51,2% соответственно) рис. 2.

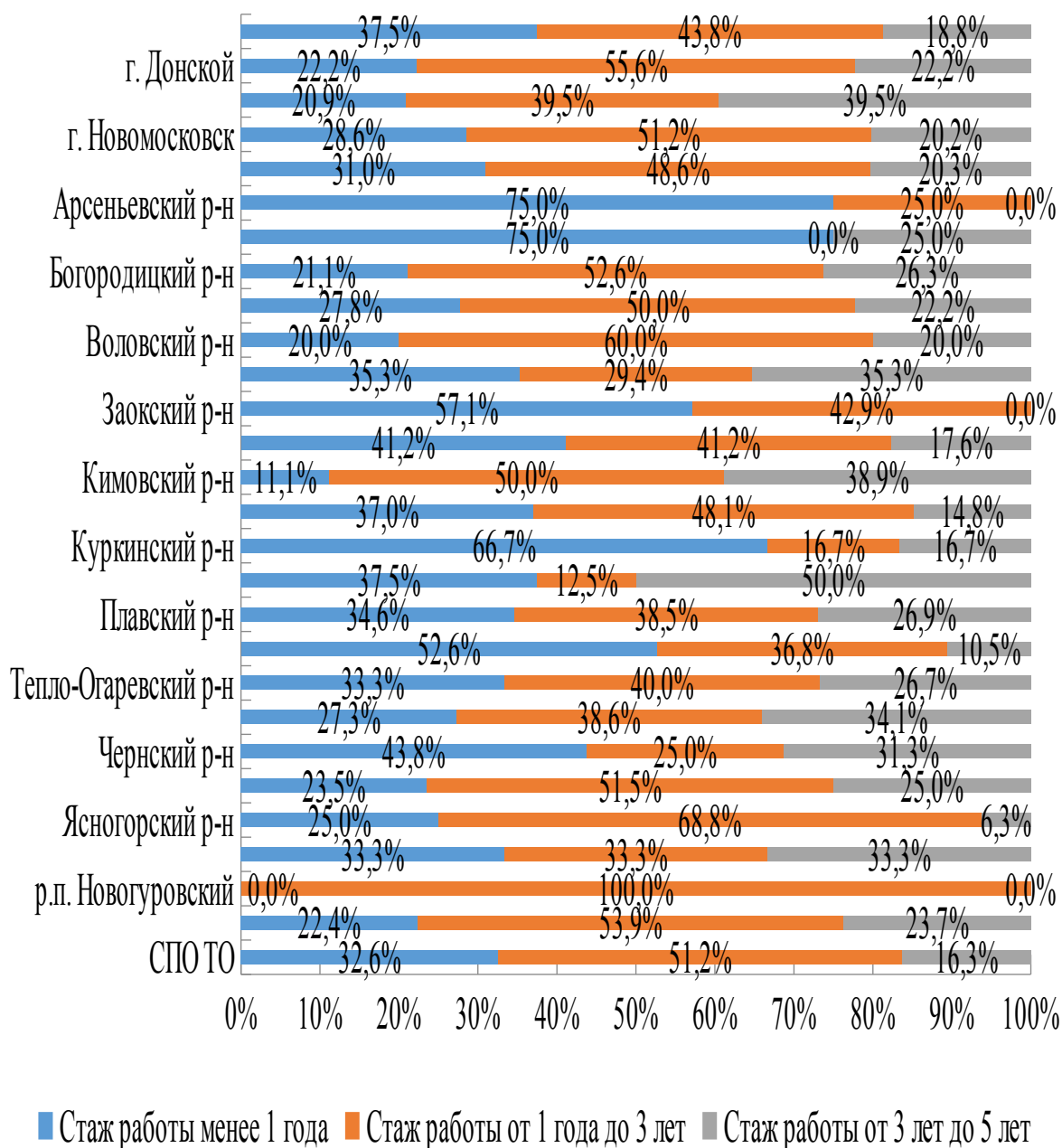


Рис.2. Доля молодых специалистов в ОО МО, ГОО, СПО Тульской области в зависимости от стажа работы (в % от общей численности молодых специалистов в ОО МО, ГОО, СПО Тульской области)

Среди молодых специалистов, принявших участие в опросе, большинство респондентов (39,5%) имеют стаж работы в образовательной организации от 1 до 3 лет, 28,9% опрошенных молодых специалистов – со стажем работы от 3 до 5 лет, 24,6% респондентов – со стажем работы от 6 до 12 месяцев и только 7% - со стажем до 6 месяцев (рис. 3).

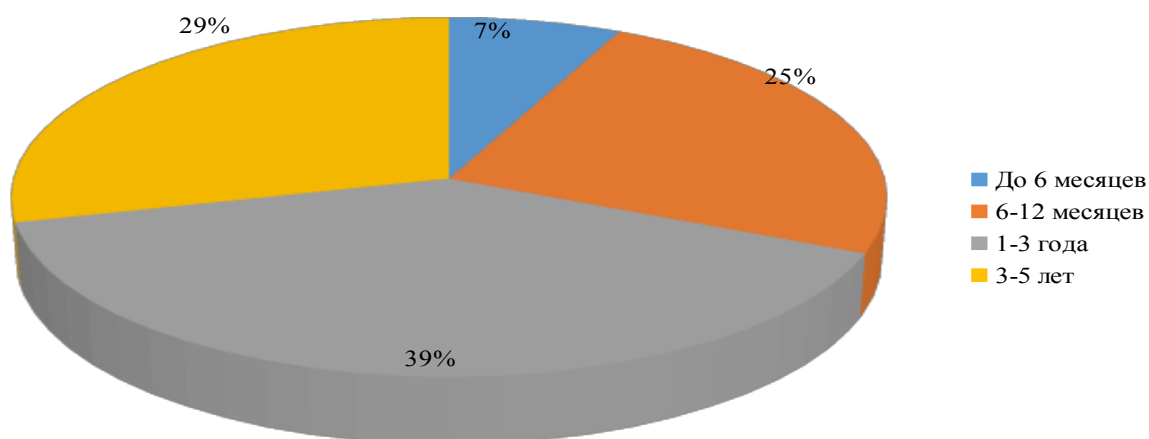


Рис. 3. Стаж работы молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

По данным мониторинга наибольшая доля молодых специалистов имеет высшее профессиональное образование (69,3%). Соответственно 30,7% молодых специалистов, работающих в ОО Тульской области, имеют среднее профессиональное образование (рис. 4).

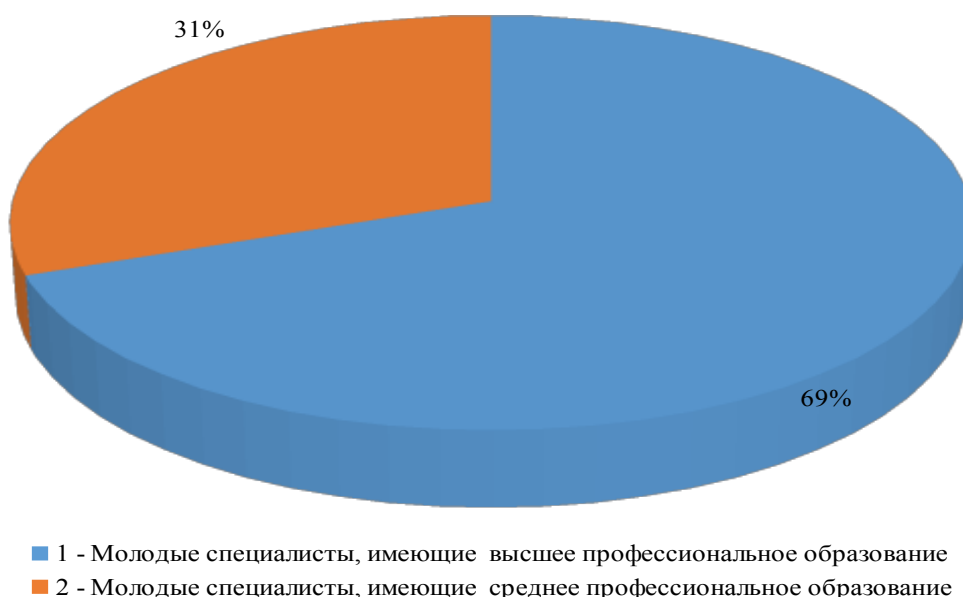


Рис. 4. Доля молодых специалистов в ОО Тульской области, имеющих высшее и среднее профессиональное образование (в % от общей численности молодых специалистов ОО Тульской области)

Данное соотношение прослеживается и в разрезе образовательных организаций муниципальных образований, ГОО ТО и СПО ТО. Исключение составляют Белевский, Дубенский, Заокский и Чернский районы, в которых доля молодых специалистов, имеющих высшее профессиональное

образование, составила менее 50% (25,0%, 41,2%, 14,3% и 37,5% соответственно) (рис. 5).

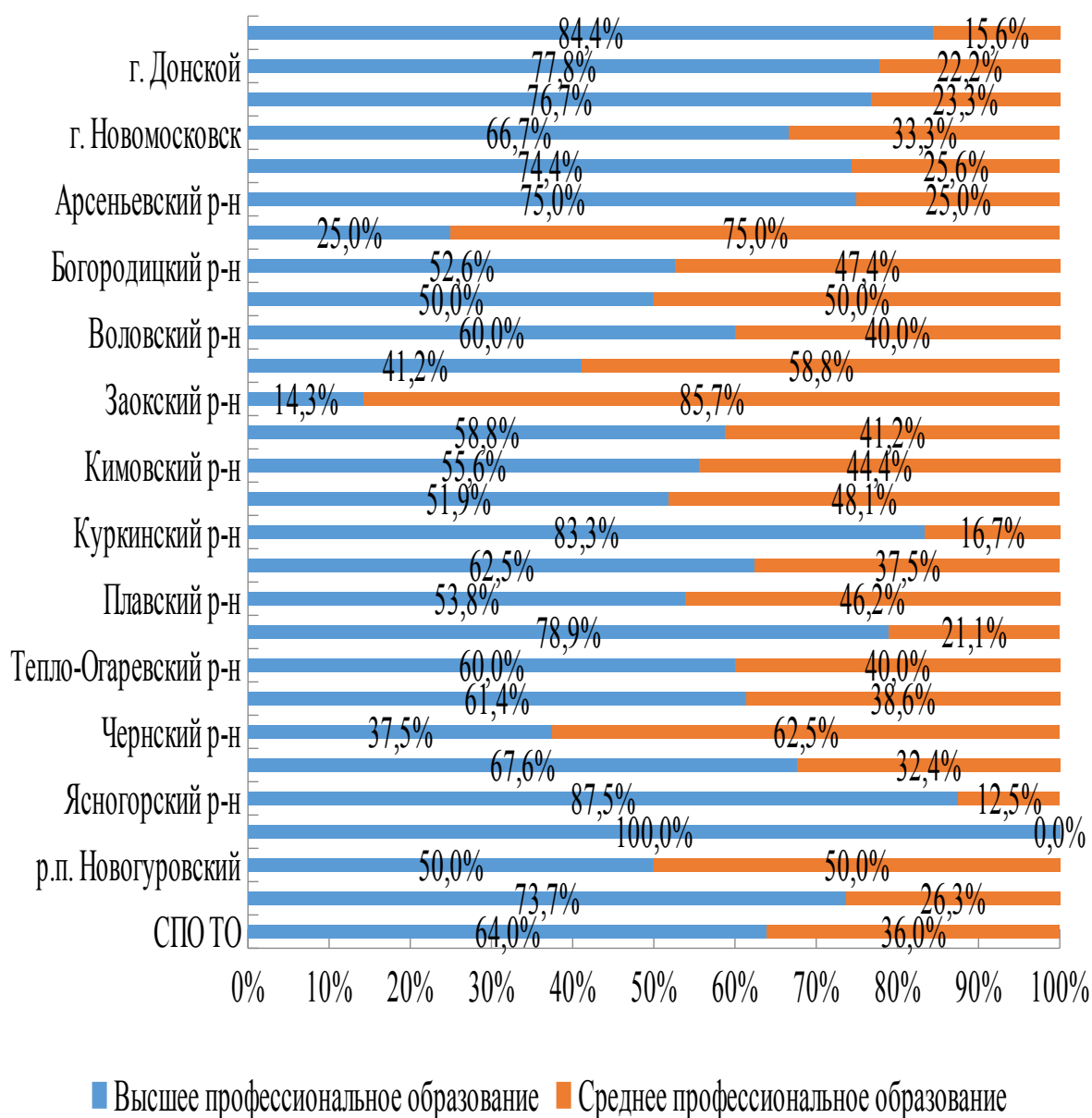


Рис. 5. Доля молодых специалистов в ОО МО Тульской области, имеющих высшее и среднее профессиональное образование (в % от общей численности молодых специалистов в ОО МО Тульской области)

Подробная информация по общим сведениям о молодых специалистах в каждом муниципальном образовании Тульской области приведена в Приложении

Из всего сказанного можно сделать вывод, что в образовательных организациях Тульской области большинство молодых специалистов (47,4%) имеет стаж работы от 1 года до 3 лет и высшее профессиональное образование (69,3%).

Социальная поддержка молодых специалистов

Особое значение в адаптации молодых специалистов имеет система социальной поддержки.

Более 50% (62,2%) образовательных организаций Тульской области указали, что осуществляют выплаты стимулирующего характера и единовременные выплаты в качестве мер социальной поддержки молодым специалистам. На это указали 92,8% сельских и 78,4% городских ОО.

Ежемесячные доплаты молодым специалистам производят 62,8% городских и 37,2% сельских ОО. Возмещают расходы на оплату проезда к месту работы 3,5% городских и 28,5% сельских ОО. Компенсируют часть расходов на коммунальные платежи 2,1% городских и 22,7% 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 ответов городских и сельских ОО Тульской области, в которых работают молодые специалисты)

Только лишь 8,0% ОО Тульской области применяют дополнительные меры для социальной поддержки молодых специалистов. Среди дополнительных мер социальной поддержки молодых специалистов руководители ОО ТО выделили следующие: премирование (2,0%), стимулирующие выплаты (1,3%) и персональный повышающий коэффициент (0,5%).

Также в образовательных организациях Тульской области осуществляется моральное стимулирование молодых специалистов. На это указали 87,7% 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.

По результатам мониторинга можно сделать вывод, что в большинстве образовательных организаций Тульской области не уделяется должного внимания мерам социальной поддержки молодым специалистам. Лишь в менее 50% (41,0%) общеобразовательных организаций Тульской области молодые специалисты получают надбавки к заработной плате, а в 8% применяют дополнительные меры для социальной поддержки молодых специалистов. Но несмотря на это, в большинстве образовательных организаций (87,7%) уделяют достаточное внимание моральному стимулированию молодых специалистов.

Методическая поддержка молодых специалистов

Доля ОО Тульской области, в которых молодые специалисты, имеют официально закрепленного наставника в первое время своей работы в учреждении, в целом по Тульской области составляет 80,7%. Данный показатель на 4,0% больше, чем в 2018/2019 уч. году (76,7%).

В городских ОО указанный показатель выше по сравнению с сельскими ОО (83,0% и 70,7% соответственно) (рис. 7)

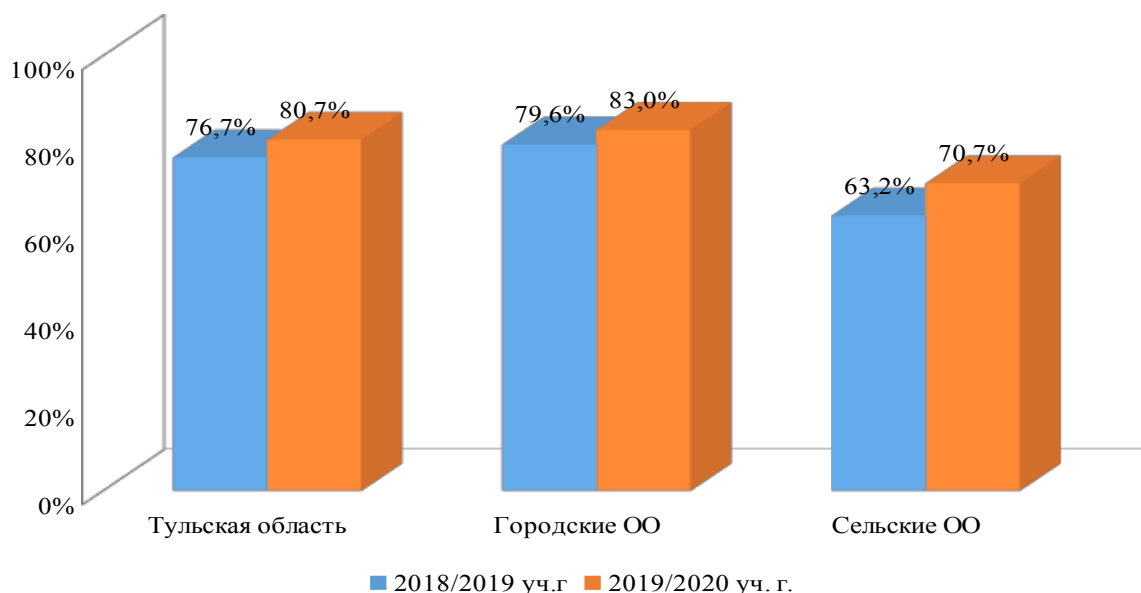


Рис. 7. Доля молодых специалистов в городских и сельских ОО Тульской области, имеющих официально закрепленного наставника, в сравнении с данными 2018/2019 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов в городских и сельских ОО Тульской области)

Как видно на рисунке 8 официально закрепленного наставника в первое время своей работы в общеобразовательных организациях имеют 80,0% молодых специалистов Воловского (80,0%), Узловского (86,4%) районов,

г. Алексина (87,5%), Каменского (88,2%), Щекинского (88,2%) районов, г. Тулы (92,2%), г. Ефремов (93,0%) и Чернского (93,8%) района. Стоит отметить, что в Куркинском и Арсеньевском районах все молодые специалисты имеют официально закрепленного наставника.

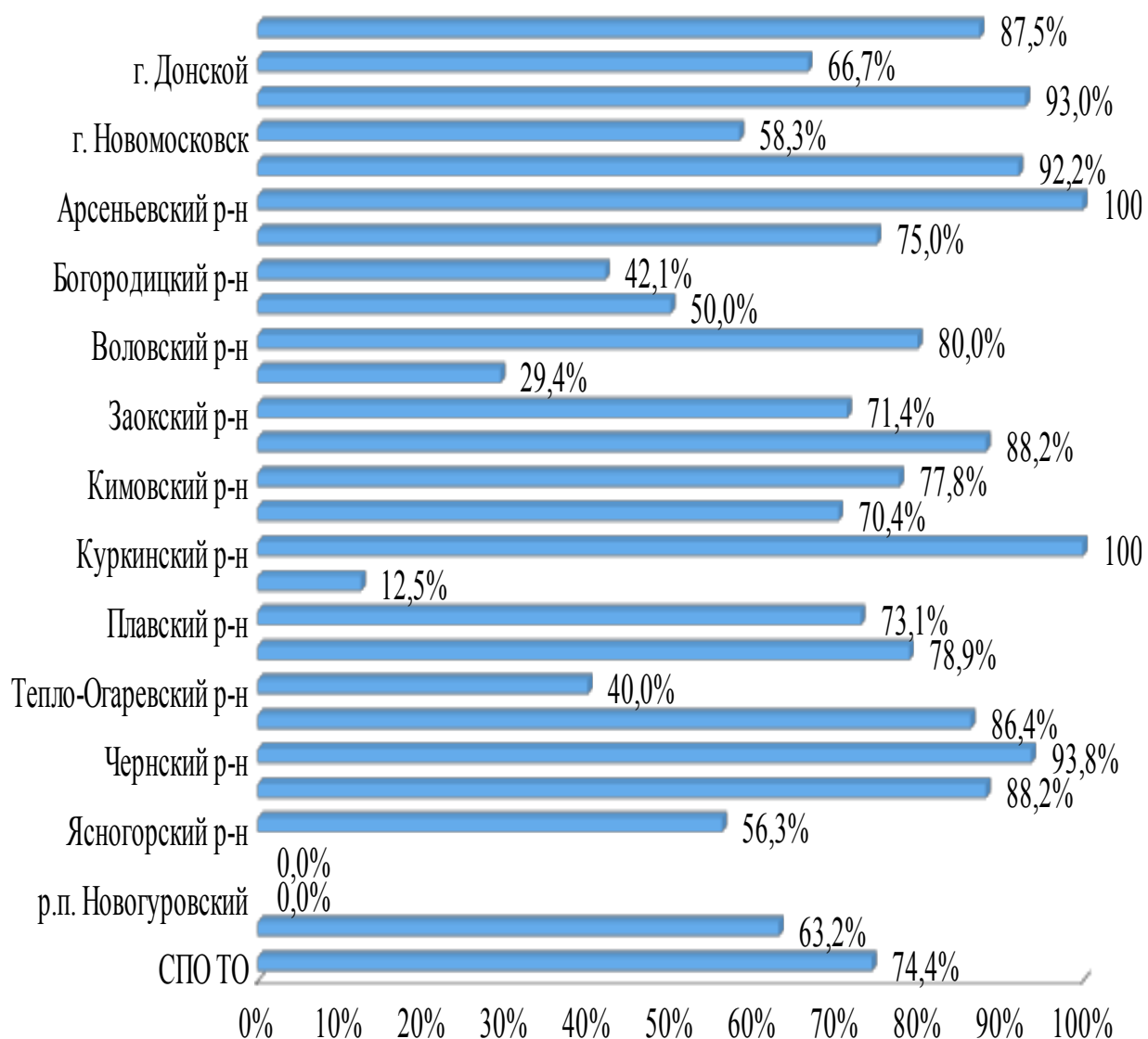


Рис.8. Доля молодых специалистов в ОО МО Тульской области, имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы в ОО (в % от общей численности молодых специалистов в ОО МО Тульской области)

Наибольшая доля руководителей ОО Тульской области считают, что помощь наставника в первое время работы молодым специалистам необходима. Такое мнение высказали руководители 97,2% ОО Тульской области (рис. 9).

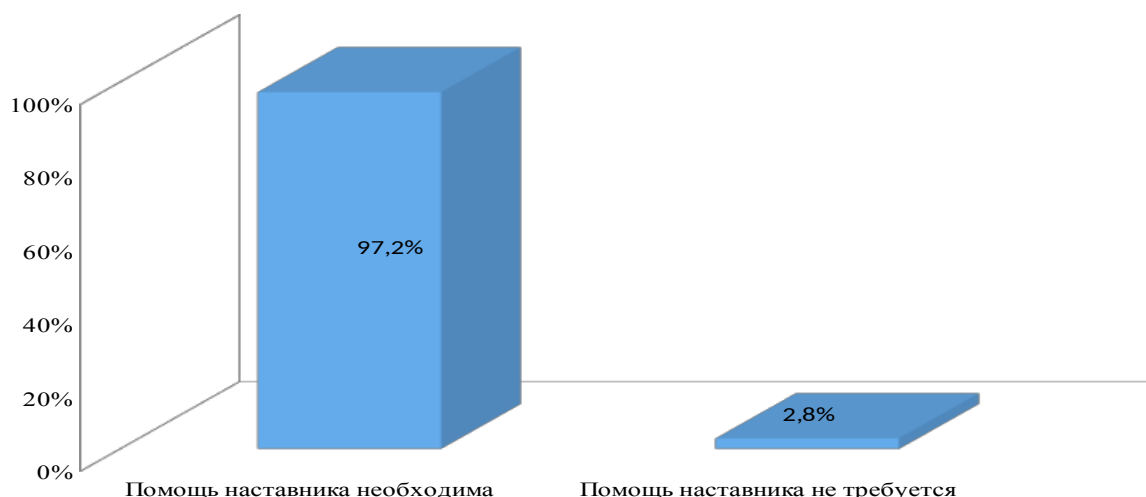


Рис. 9. Доля руководителей ОО Тульской области, считающих, что помощь наставника молодым специалистам в первое время своей работы необходима (в % от общего количества ОО Тульской области, в которых работают молодые специалисты)

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, выше, чем соответствующая доля в сельских ОО (рис. 10).

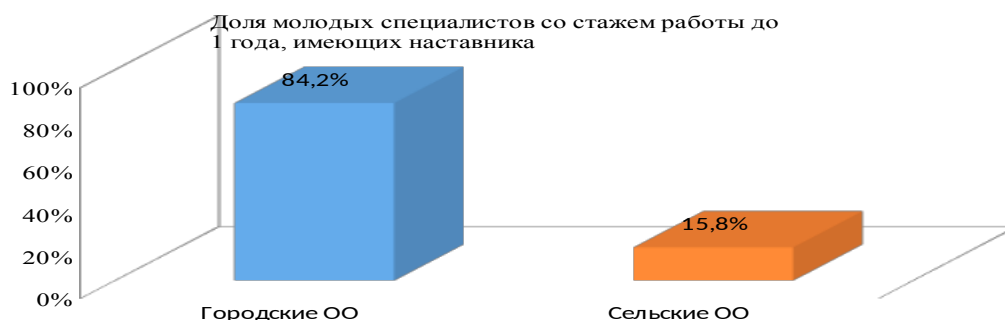


Рис. 10. Доля молодых специалистов городских и сельских образовательных организаций Тульской области со стажем работы до 1 года, имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы в учреждении (в % от общей численности молодых специалистов городских и сельских образовательных организаций Тульской области со стажем работы до 1 года, принявших участие в опросе)

Информация по наличию официально закрепленного наставника к молодым специалистам в каждом муниципальном образовании Тульской области приведена в Приложении

Согласно данным мониторингового исследования 98,0% ОО Тульской области в 2019/2020 уч. году привлекают молодых специалистов к организации и проведению мероприятий на уровне образовательной организации и на уровне муниципального образования (рис. 11).

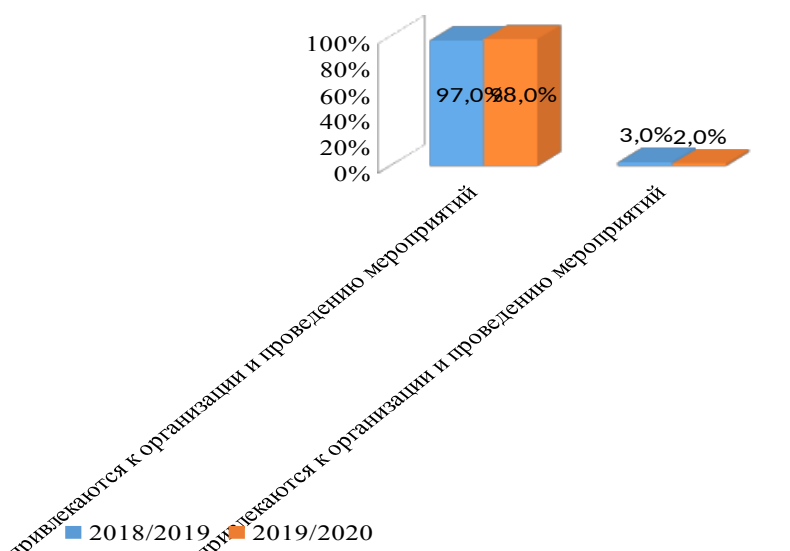


Рис. 11. Доля ОО Тульской области, указавших, что молодые специалисты привлекаются к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне МО, в сравнении с данными 2018/2019 уч. г. (в % от общего количества ОО Тульской области, в которых работают молодые специалисты)

Анализируя данные мониторинга можно отметить, что в 2019/2020 уч. 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 (398 ОО). Из них 85,2% посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов 1 раз в месяц, 13,6% – 1 раз в 6 месяцев и лишь 1,3% – 1 раз в год (рис. 12).

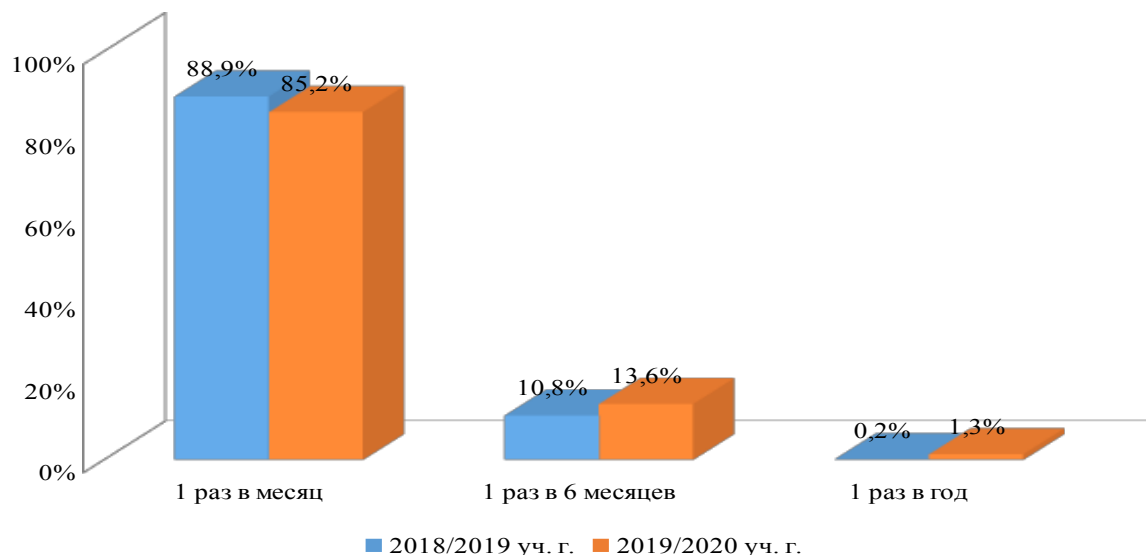


Рис. 12. Доля ОО, указавших с какой периодичностью директор или заместитель директора посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса, в сравнении с данными 2018/2019 уч. г. (в % от общего количества ОО Тульской области, в которых работают молодые специалисты)

В 2019/2020 уч. году в 100% ОО Тульской области осуществляется контроль со стороны администрации учреждения за корректностью заполнения документации молодыми специалистами, что на 0,7% больше, чем в 2018/2019 уч. году (рис. 13).

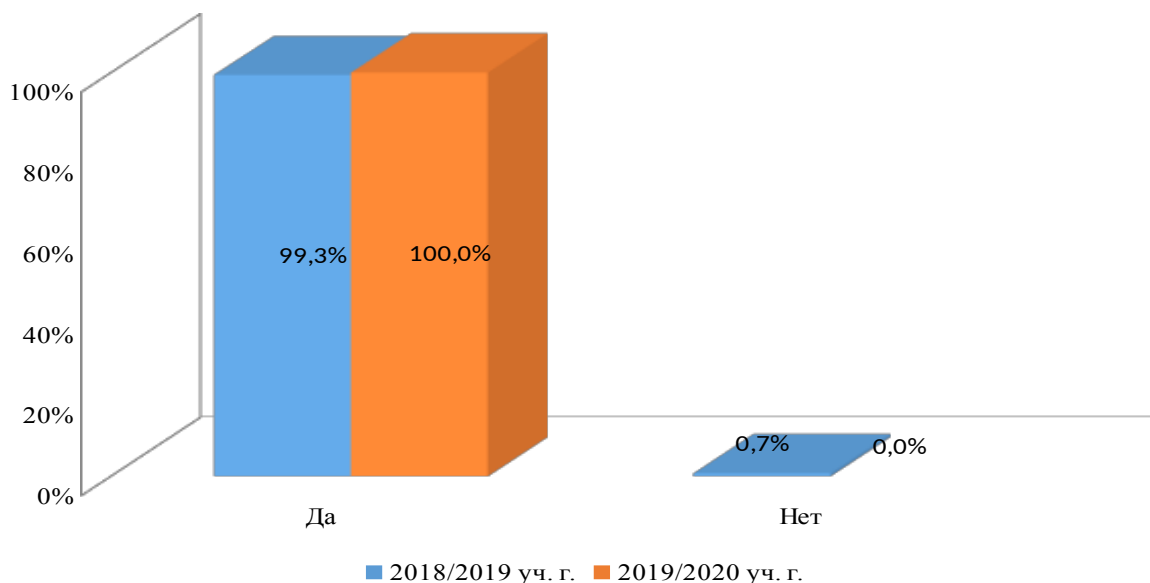


Рис. 13 Доля ОО, указавших что со стороны администрации учреждения осуществляется контроль за корректностью заполнения документации молодыми специалистами, в сравнении с данными 2017/2018 уч. г. (в % от общего количества ОО Тульской области, в которых работают молодые специалисты)

В ОО Тульской области реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов, на это указали 97,2% ОО. Наиболее распространенными формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов являются:

- самопрезентация молодых специалистов (31,8%);
 - интервьюирование молодых специалистов (11,9%);
 - самодиагностика молодых специалистов (24,9%);
 - характеристика профессионально-педагогической компетенции молодых специалистов (26,3%);
 - рейтинг педагогической деятельности молодых специалистов (5,1%)
- (рис. 14).

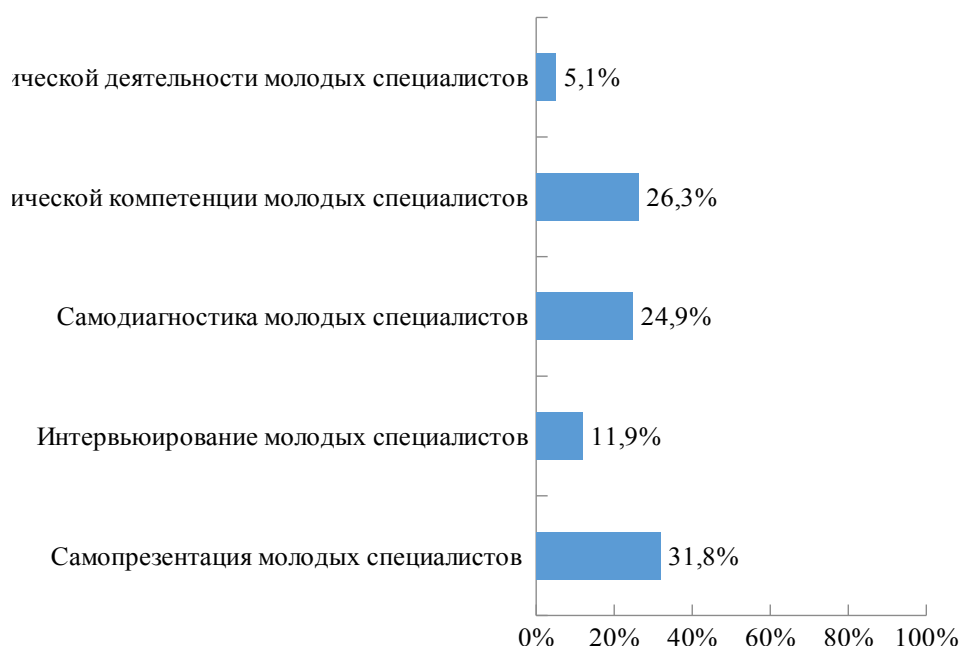


Рис. 14. Доля ОО, использующих указанные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов ОО (в % от общего количества ответов руководителей ОО Тульской области, в которых работают молодые специалисты)

Указали, что контроль за профессиональным ростом молодых специалистов не проводится 11 образовательных организаций, в которых имеются молодые специалисты – МОУ «Ясенковская ООШ» Арсеньевского района, МОУ «Веневский ЦО № 2» Веневского района, МБУДО «Центр детского творчества» Дубенского района, МБОУ «Поповская СОШ №19» г. Алексин, МБОУ СОШ № 7 г. Донской, МКОУ «ЦО № 5» и МКОУ «Шиловская СШ № 16» г. Ефремов, ГОУ ТО «Киреевская школа для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», МКОУ «Нарышкинская СОШ» Тепло-Огаревского района, МБУДО «Детско-юношеская спортивная школа» Узловского района, МКДОУ «Велье-Никольский детский сад» Чернского района.

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 уделяется достаточное внимание контролю за корректностью заполнения документации, но не достаточное внимание посещению урочных и внеурочных мероприятий, проводимых молодыми специалистами.

Адаптация молодых специалистов

Следует отметить, что большинство ответов молодых специалистов, указывает на то, что наиболее популярными мотивами при выборе своей профессии послужило желание работать с детьми (33,4%) и соответствие профессии способностям/личным качествам (32,3%). Мотивы выбора своей профессии «Дает большие возможности проявить творчество» составляют 16,3% ответов, а «Близка к любимому школьному предмету» - 9,5%. Иные мотивы выбора профессии (единственно возможная профессия в сложившихся обстоятельствах, выбрана по совету родителей, выбрана за компанию с друзьями) оказались менее предпочтительны (рис. 15).

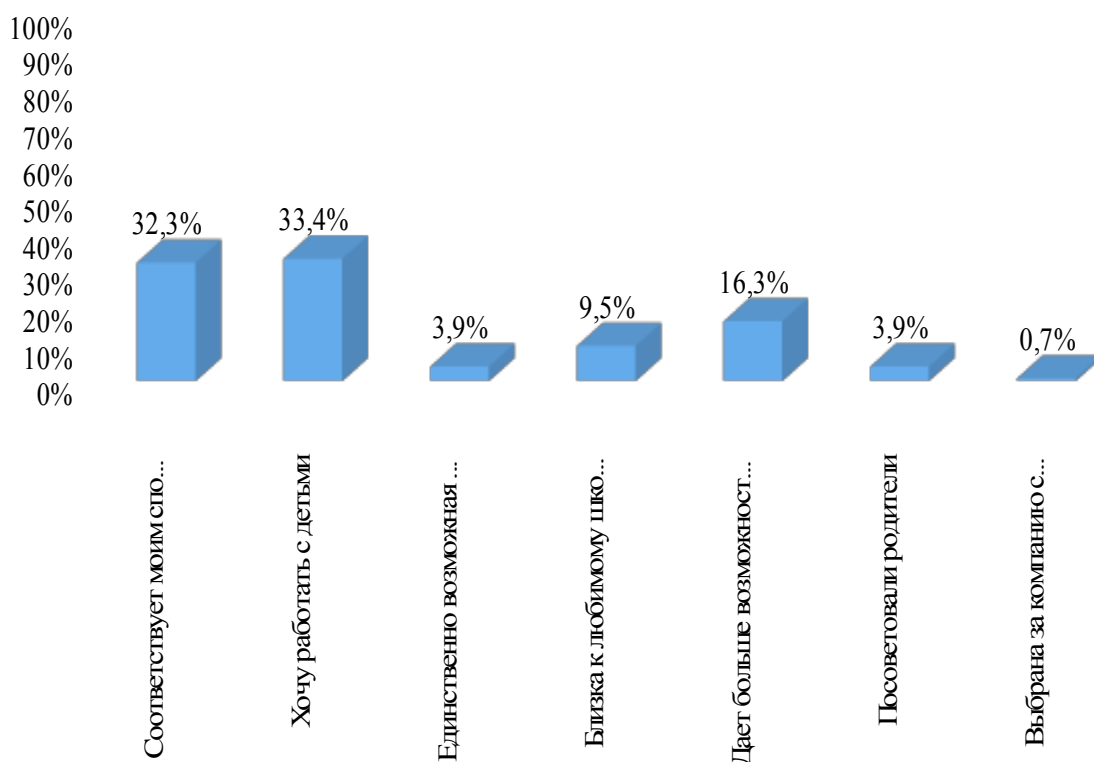


Рис. 15. Доля ответов молодых специалистов ОО ТО, отметивших указанные ведущие мотивы выбора своей профессии (в % от общего численности ответов молодых специалистов ОО ТО, принявших участие в опросе)

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; удобный график работы; подходящая заработная плата.

Более половины (61,9%) молодых специалистов, принявших участие в опросе, указали, что период адаптации на новом месте работы у них продолжался в течение 6 месяцев, 25,8% – в течение 1 года, а у 12,2% респондентов адаптация еще не закончена (рис. 16).

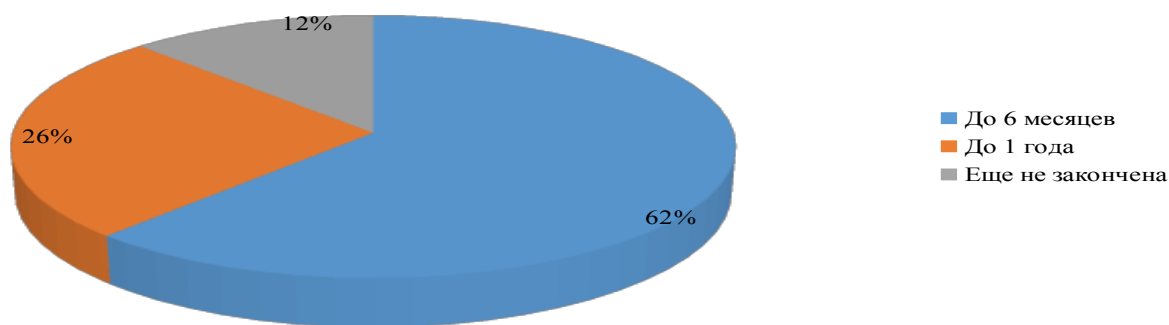


Рис. 16. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась в течение указанного периода (до 6 месяцев, до 1 года, еще не закончена) (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Из рисунка 17 видно, что доля молодых специалистов образовательных организаций МО ТО указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась в течение 1 года, колеблется от 13,3% (ГОО ТО) до 50% (Дубенский район). Исключение составляет р.п. Новогуровский, где этот показатель 100%, так как из этого МО в данном опросе принимал участие только один молодой специалист.

Показатель, указывающий на период адаптации в течение 6 месяцев, наблюдается у большинства опрошенных молодых специалистов образовательных организаций МО Тульской области и колеблется от 27,3% (Тепло-Огаревский район) до 100% (Белевский район).

Наименьшее количество молодых специалистов образовательных организаций МО ТО указали, что их адаптация на новом месте работы еще не закончилась и этот показатель составляет от 1,8% (Щекинский район) до 33,3% (Заокский район). Исключение составляет Белевский, Воловский, Куркинский районы, п.г.т.Славный и г. Донской, где таких молодых специалистов во время обработки анкетирования выявлено не было.

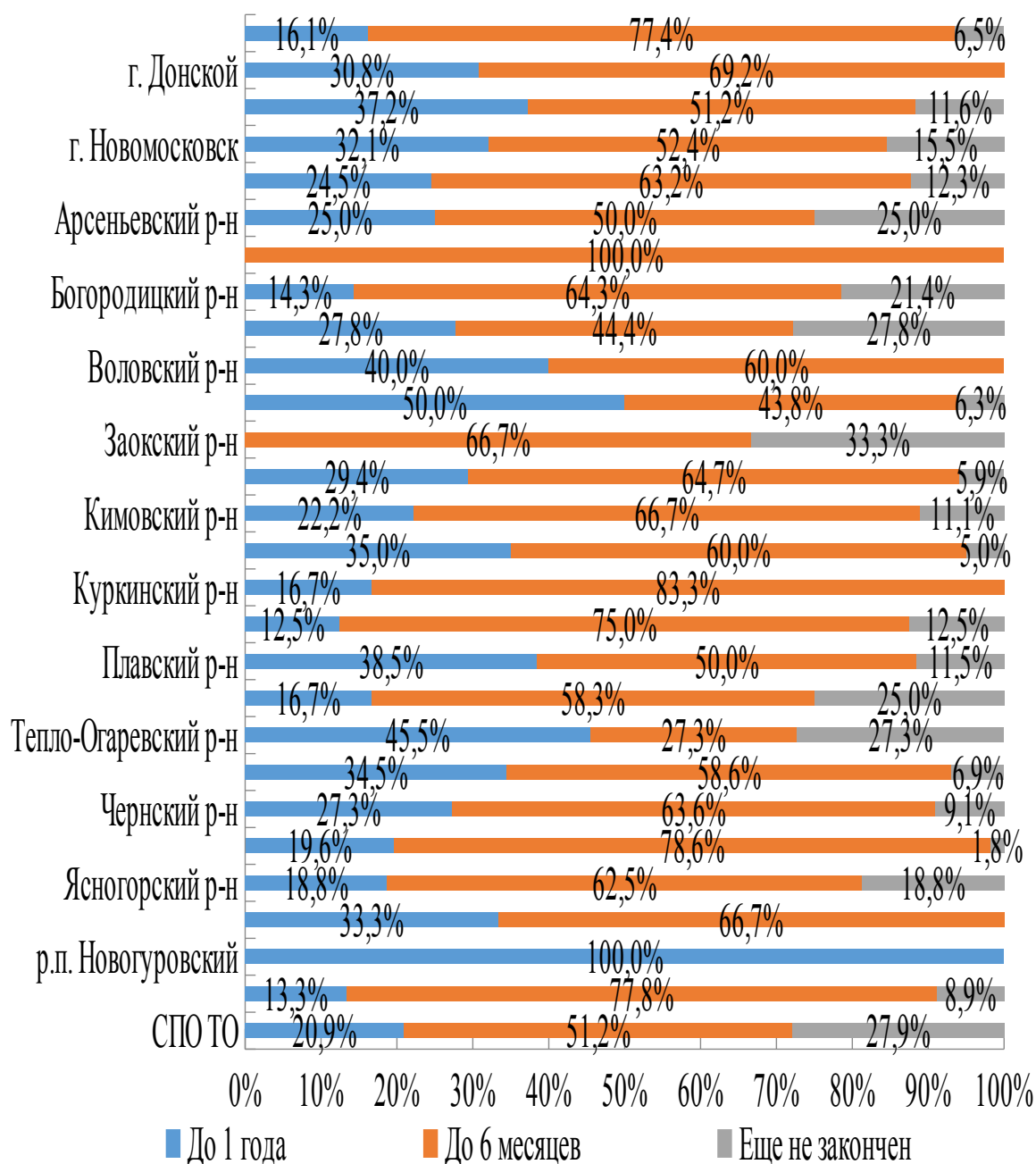


Рис. 17. Доля молодых специалистов образовательных организаций МО Тульской области, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась в течение указанного периода (до 6 месяцев, до 1 года, еще не закончена) (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций МО Тульской области, принявших участие в опросе)

В течение периода адаптации наиболее сложным для опрошенных молодых специалистов являлось выполнение профессиональных обязанностей (54,1%), менее сложным – условия труда (37,6 %) и вхождение в трудовой коллектив (24%). Свои варианты ответов указали 4,9 % респондентов, среди них такие как: работа с трудными детьми, уровень знаний учащихся, выстраивание взаимодействий с родителями учеников и ознакомление с нормативной документацией. Но следует отметить, что среди

своих вариантов ответов были и такие ответы респондентов, которые указывали на то, что в период адаптации никаких сложностей для них не возникало (рис. 18).

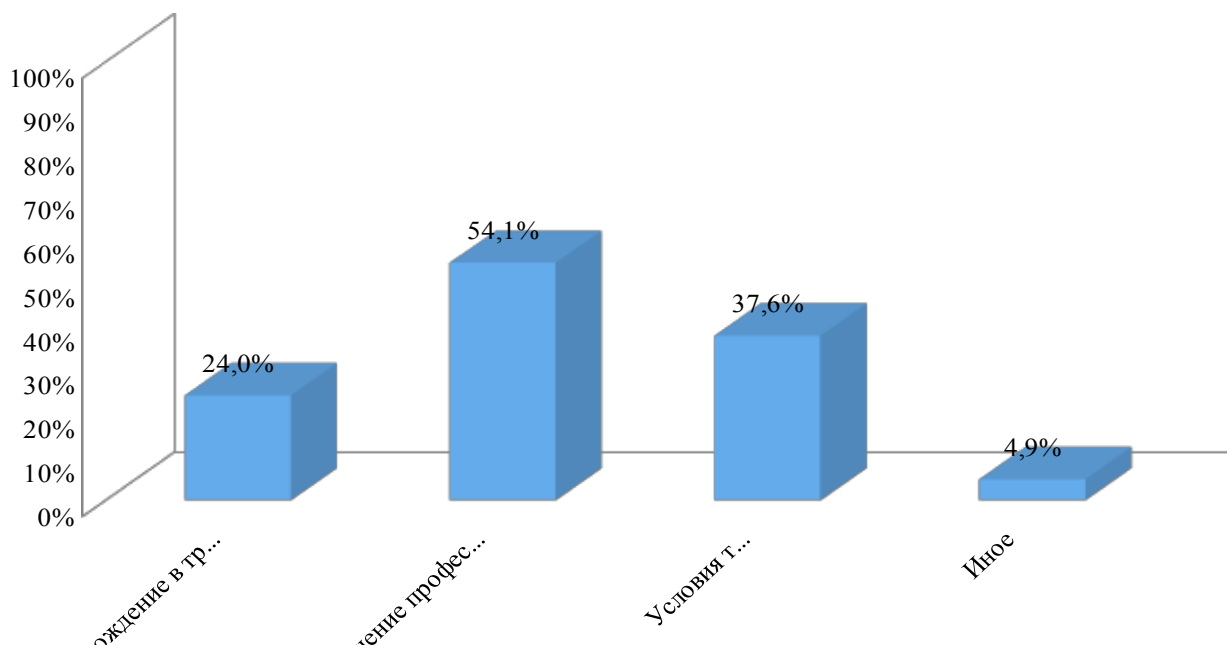


Рис. 18. Доля ответов молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, указавших, что им показалось наиболее сложным в течение периода адаптации (в % от общего числа ответов молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Из результатов мониторинга следует, что большинство молодых специалистов образовательных организаций МО Тульской области указали, что в течение периода адаптации наиболее сложным для них являлось выполнение должностных обязанностей, и этот показатель колеблется от 28,6% (г. Донской) до 100% (Белевский район и р.п.Новогуровский). Менее популярным ответов среди респондентов стал «Условие труда» – от 13% (Веневский район) до 50 % (Заокский район) и лишь от 7,7% (Тепло-Огаревский район) до 29,8% (Плавский район) – «Вхождение в трудовой коллектив» (рис 19).

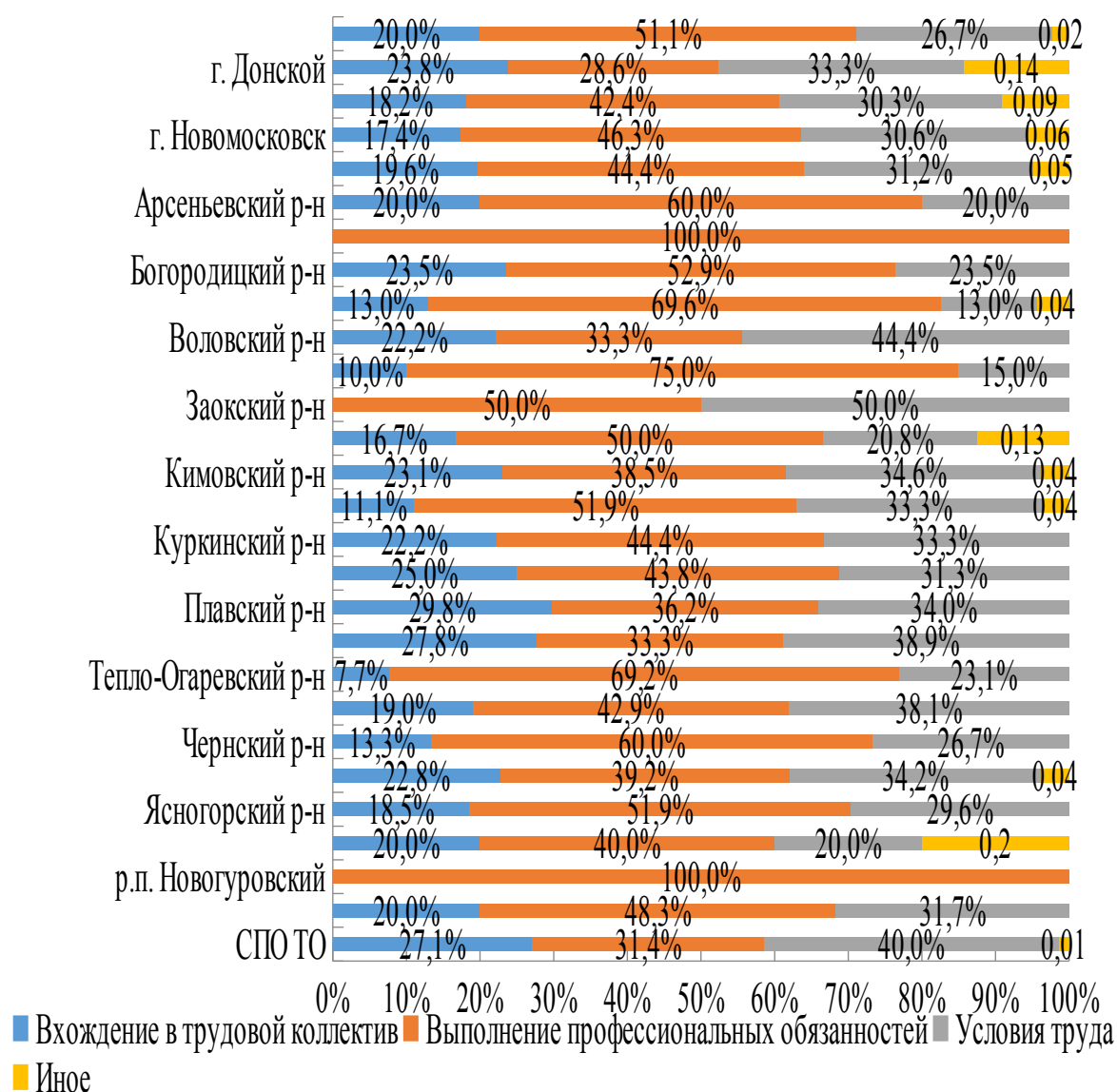


Рис. 19. Доля ответов молодых специалистов образовательных организаций МО Тульской области, указавших, что им показалось наиболее сложным в течение периода адаптации (в % от общего числа ответов молодых специалистов образовательных организаций МО Тульской области, принявших участие в опросе)

Таким образом, следует сделать вывод, что в период адаптации наиболее сложным для опрошенных молодых специалистов является выполнение профессиональных обязанностей.

По мнению большинства опрошенных респондентов, в процессе их адаптации на новом рабочем месте наибольшие трудности возникали в таких направлениях организации учебно-воспитательного процесса как: работа с документацией (27%), большой поток новой информации (19,4%) и в общении с родителями обучающихся (воспитанников) (13,8%). Наименьшие трудности – во взаимодействии с коллегами (2,3%) и в проведении внеклассных мероприятий (2,0%) (рис. 20).



Рис. 20. Доля ответов молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, указавших, в каких именно направлениях организации учебно-воспитательного процесса молодые специалисты испытывают трудности (в % от общего числа ответов молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Но следует отметить, что среди опрошенных молодых специалистов были и те, которые указали свой вариант ответа (0,4%), а именно то, что в процессе их адаптации на новом рабочем месте ни в каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса трудностей не возникло.

Следует отметить, что результаты опроса среди руководителей ОО Тульской области по данному вопросу практически совпадают с результатами опроса молодых специалистов.

Так, руководители ОО Тульской области считают, что основные трудности молодые специалисты испытывают при разработке рабочей программы по предмету (18,0%) и из-за большого потока новой информации (15,7%). Также затруднения, по их мнению, вызывает высокая учебная нагрузка (15,5%), работа с документацией (13,1%), общение с родителями обучающихся (воспитанников) (10,4%) и составление календарного плана (10,3%), (рис. 21)

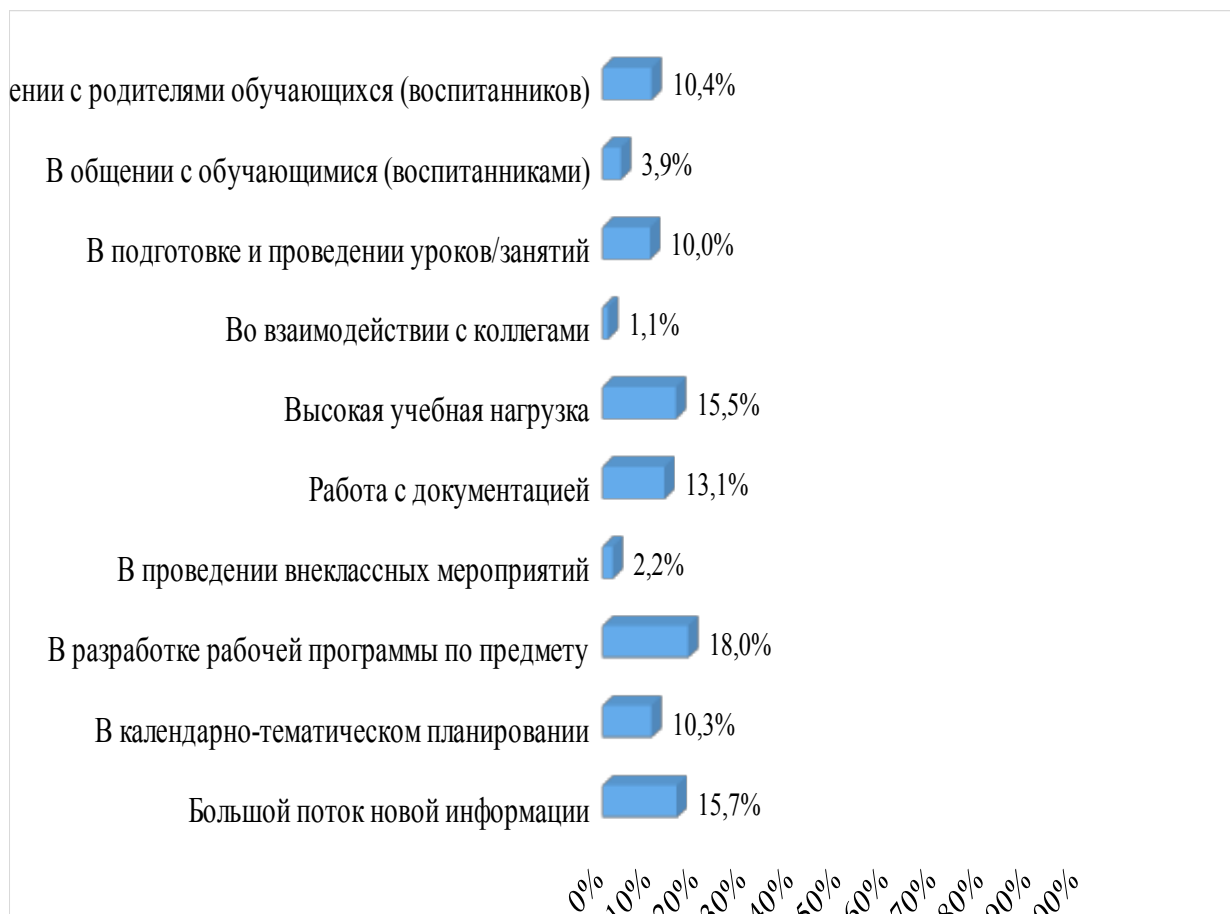


Рис. 21. Доля ответов руководителей образовательных организаций Тульской области, указавших, в каких именно направлениях организации учебно-воспитательного процесса молодые специалисты испытывают трудности (в % от общего числа ответов руководителей образовательных организаций Тульской области, принявших 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, по мнению самих молодых специалистов и по мнению руководителей ОО ТО, вызывает большой поток новой информации (42,5%), недостаточное умение работы с документацией (46,3%), проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников) (21,6%), проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками) (10,6%).

По мнению большинства молодых специалистов, принявших участие в мониторинге, именно недостаточность профессиональных знаний и навыков (59,0%) усложняло процесс адаптации, а 3,4% ответов респондентов указывают на недоброжелательное отношение со стороны коллег. Свои варианты ответов предоставили 8,5% опрошенных, а именно, влияние некоторых аспектов классного руководства, большое количество детей, наличие в классе ребенка-инвалида, либо то, что адаптация прошла без всяких сложностей (рис.22).



Рис. 22. Доля ответов молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, указавших на то, что, по их мнению, усложняло процесс адаптации (в % от общего числа ответов руководителей и молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе).

Следует отметить, что результаты опроса среди руководителей ОО по данному вопросу практически совпадают с результатами опроса молодых специалистов (рис.23).

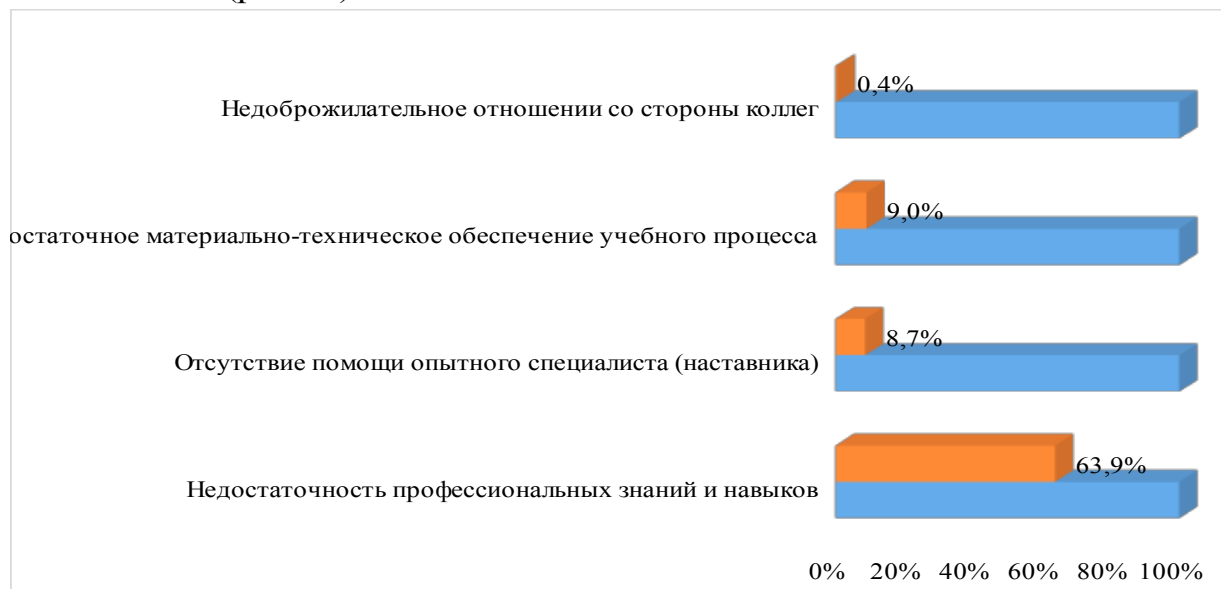


Рис. 23. Доля ответов руководителей ОО ТО, указавших на то, что, по их мнению, усложняло процесс адаптации (в % от общего числа ответов руководителей ОО ТО, принявших участие в опросе).

Из ответов, указанных молодыми специалистами, работающими в образовательных организациях Тульской области следует отметить, что в процессе адаптации большинству опрошенных, помогла помощь наставника (30,7%) и поддержка коллектива (25,8%). 18,7% ответов респондентов

указывают на то, что в процессе адаптации им помогли стремление быть хорошим специалистом (18,7%) и личные психологические качества (14,8%). Хорошая подготовка в вузе (организации СПО) в качестве существенной поддержки в течение периода адаптации была отмечена лишь среди 10,1% ответов (рис. 24).



Рис. 24. Доля ответов молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, указавших, что в наибольшей степени им помогло в период адаптации (в % от общего числа ответов 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 26,8% в целом по ОО Тульской области. В городских ОО данный показатель составил 22,0%, что на 17,2% выше показателя по сельским ОО (4,8%).

Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв выше в городских ОО Тульской области, чем в сельских (2,1% и 1,0% соответственно), а доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческие должности, выше в сельских ОО (0,9% и 0,8% соответственно) по сравнению с городскими ОО (рис. 25).

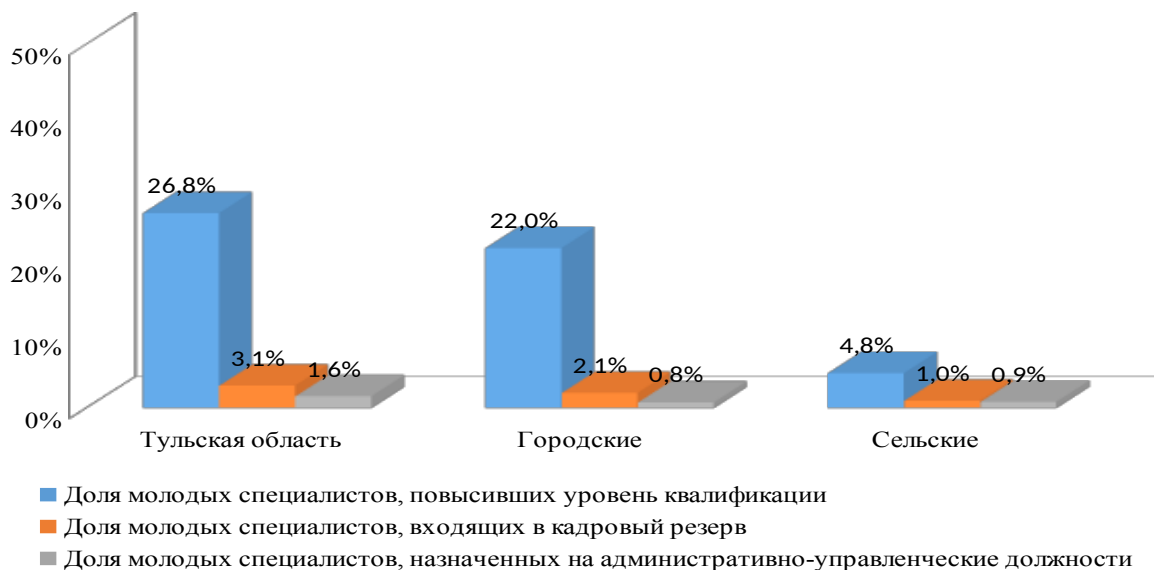


Рис. 25. Доля молодых специалистов городских и сельских ОО Тульской области, повысивших уровень квалификации, входящих в кадровый резерв и назначенных на административно-управленческие должности (в % от общей численности молодых специалистов в городских и сельских ОО Тульской области)

Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв в целом по Тульской области в 2018/2019 уч. году, составила 3,1%, что на 0,8% больше, чем в 2018/2019 уч. году (2,3%).

В городских ОО Тульской области данный показатель в 2019/2020 уч. году составил 2,1%, что на 0,5% выше показателя 2018/2019 уч. года (1,6%). В сельских ОО данный показатель в 2019/2020 уч. году составил 1,0%, что на 3,0% ниже показателя 2018/2019 уч. года (4,0%) (рис. 26).

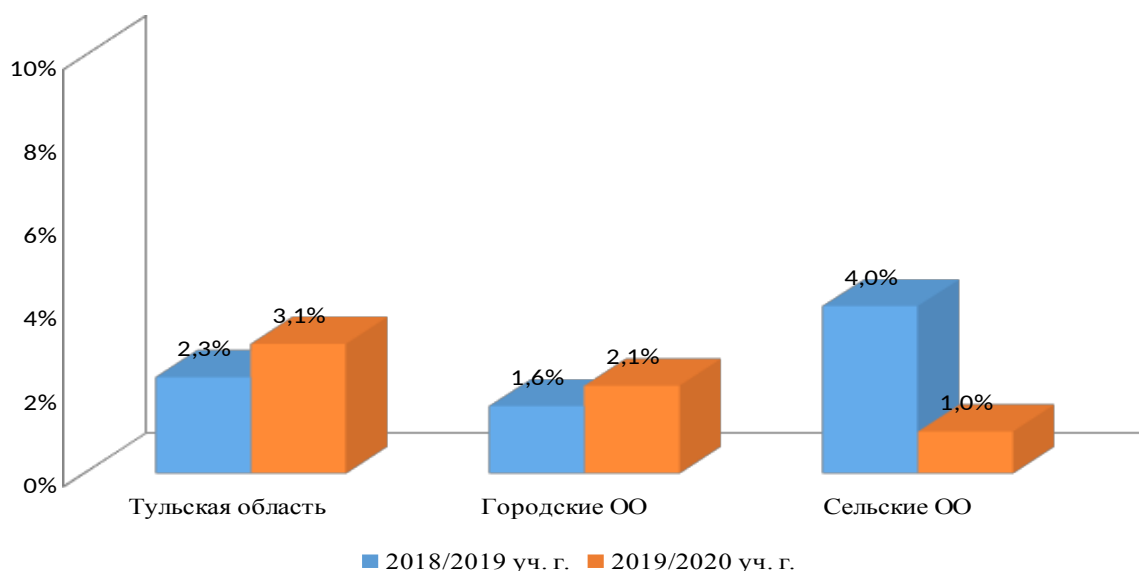


Рис. 26. Доля молодых специалистов городских и сельских ОО Тульской области, входящих в кадровый резерв, в сравнении с данными 2018/2019 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов в городских и сельских ОО Тульской области)

Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческие должности в целом по Тульской области в 2019/2020 уч. году, составила 1,6%, что на 0,3% меньше, чем в 2018/2019 уч. году (1,9%).

В городских ОО Тульской области данный показатель в 2019/2020 уч. году составил 0,8%, т.е. остался на прежнем уровне, как и в 2018/2019 уч. году (0,8%). В сельских ОО данный показатель в 2019/2020 уч. году составил 0,9%, что на 3,7% ниже показателя 2018/2019 уч. года (4,6%) (рис. 27).

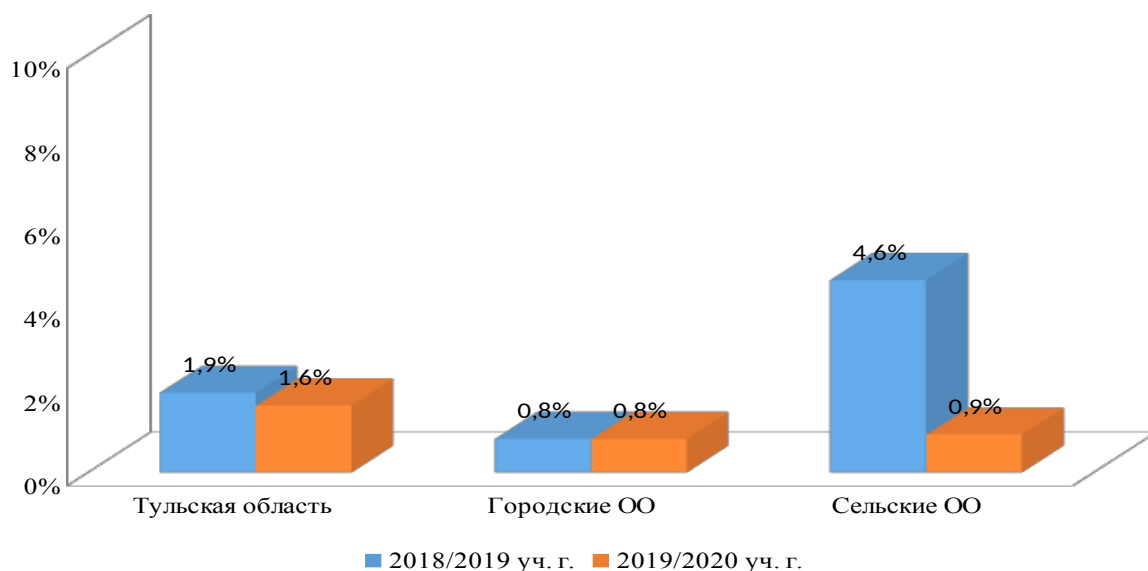


Рис. 27. Доля молодых специалистов городских и сельских ОО Тульской области, назначенных на административно-управленческие должности, в сравнении с данными 2018/2019 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов в городских и сельских ОО Тульской области)

Наибольшая доля (более 40,0%) молодых специалистов, повысивших уровень квалификации, отмечается в ОО Заокского района (42,9%),

г. Ефремов (48,8%), Веневского района (44,4%), а также в ОО Арсеньевского (50,0%), Белевского (50,0%), Чернского (50,0%) и Богородицкого районов (52,6%). Следует отметить что в Воловском районе 100% молодых специалистов повысили уровень своей квалификации.

Наибольшую долю молодых специалистов, входящих в кадровый резерв, указали в ОО Арсеньевского (25,0%), Белевского (25,0%), Богородицкого (31,6%) районов, п.г.т Славный (33,3%). В Воловском районе 100% молодых специалистов входит в кадровый резерв. Также стоит отметить, что в Воловском районе доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческие должности, составила 80,0% (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	40,6%	0,0%	6,3%
г. Донской	11,1%	0,0%	0,0%
г. Ефремов	48,8%	14,0%	2,3%
г. Новомосковск	38,1%	2,4%	6,0%
г. Тула	20,7%	1,5%	0,8%
Арсеньевский р-н	50,0%	25,0%	25,0%
Белевский р-н	50,0%	25,0%	0,0%
Богородицкий р-н	52,6%	31,6%	10,5%
Веневский р-н	44,4%	11,1%	11,1%
Воловский р-н	100,0%	100,0%	80,0%
Дубенский р-н	23,5%	11,8%	11,8%
Заокский р-н	42,9%	14,3%	0,0%
Каменский р-н	35,3%	0,0%	17,6%
Кимовский р-н	94,4%	0,0%	0,0%
Киреевский р-н	25,9%	0,0%	0,0%
Куркинский р-н	33,3%	0,0%	0,0%
Одоевский р-н	25,0%	12,5%	25,0%
Плавский р-н	38,5%	3,8%	0,0%
Суворовский р-н	21,1%	10,5%	5,3%
Тепло-Огаревский р-н	13,3%	20,0%	6,7%
Узловский р-н	27,3%	4,5%	2,3%
Чернский р-н	50,0%	12,5%	6,3%
Щекинский р-н	13,2%	1,5%	1,5%

Ясногорский р-н	12,5%	6,3%	12,5%
п.г.т Славный	0,0%	33,3%	0,0%
р.п. Новогуровский	0,0%	0,0%	0,0%
ГОО ТО	39,5%	3,3%	0,0%
СПО ТО	61,6%	11,3%	16,7%

Доля молодых специалистов ОО Тульской области, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в 2019/2020 уч. году составила 22,7%, что на 3,9% больше чем в 2018/2019 уч. году (18,8%). Согласно данным мониторинга, молодые специалисты городских ОО чаще принимают участие в конкурсах профессионального мастерства. В 2019/2020 уч. году, данный показатель составил 19,2% (городские ОО) и 3,6% (сельские ОО), что ниже показателя 2018/2019 уч. года на 0,3% и 7,6%соответственно (рис. 28).

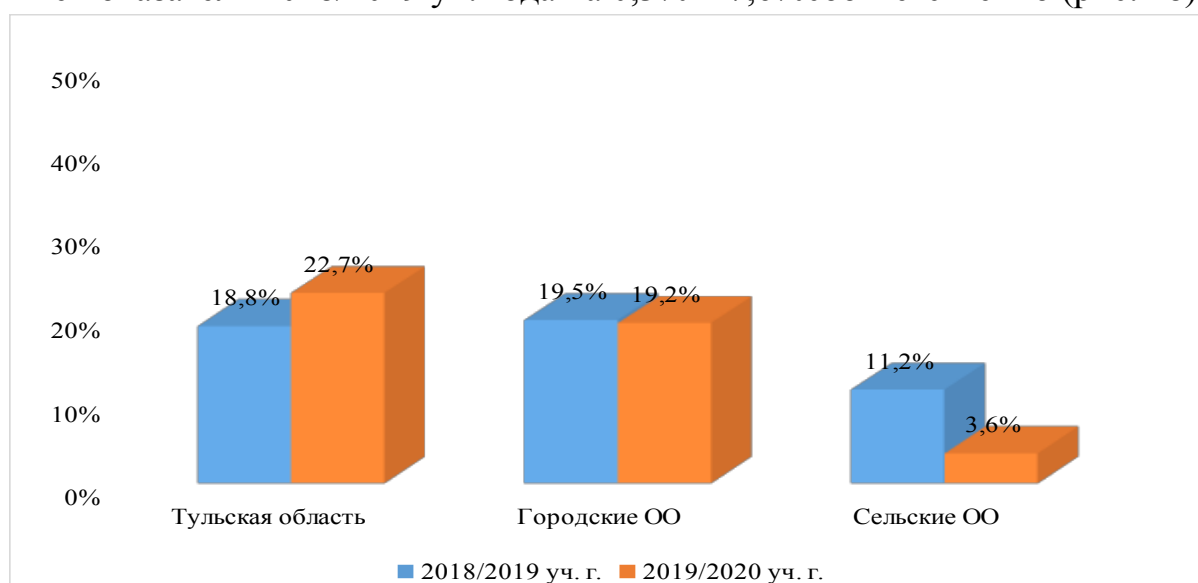


Рис. 28. Доля молодых специалистов городских и сельских ОО Тульской области, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет, в сравнении с данными 2018/2019 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов в городских и сельских ОО ТО)

Доля молодых специалистов ОО Тульской области, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства в 2019/2020 уч. году составила 9,4%. Данный показатель на 2,1% выше чем в 2018/2019 уч. году (рис. 29).

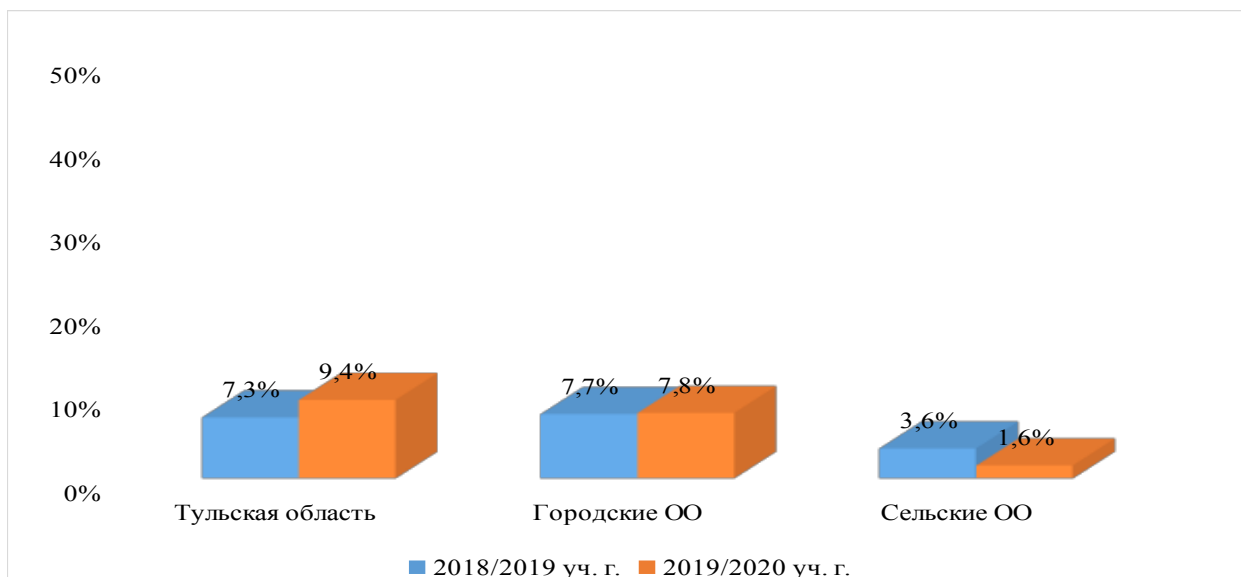


Рис.29. Доля молодых специалистов городских и сельских ОО Тульской области, ставших победителями/ призерами в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет, в сравнении с данными 2018/2019 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов в городских и сельских ОО ТО)

Подробная информация по результатам адаптации молодых специалистов в каждом муниципальном образовании Тульской области приведена в Приложении.

В процессе мониторинга молодые специалисты, являющиеся респондентами, провели самооценку своих профессиональных затруднений.

Очень незначительная доля респондентов (менее 2%) считает затруднения ярко выраженными (высокий уровень).

Более 10% МС считают, что затруднения проявляются часто, достаточно выражены (критический уровень) при разработке и реализации программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы.(12,2%), систематическом анализе эффективности учебных занятий и подходов к обучению (11,0%), владении формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п. (12,3%), разрабатывании (освоении) и применении современных психолого-педагогических технологий, основанных на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде (14,7%), организации различных видов внеурочной деятельности: с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона (12,3%).

Большинство респондентов оценивает уровень своих профессиональных затруднений как допустимый и оптимальный (Таблица 2).

Таблица 2. 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.	1,0%	12,2%	64,9%	21,8%
2	Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования.	0,5%	9,1%	62,4%	28,0%
3	Планирование и проведение учебных занятий.	0,5%	5,9%	56,7%	36,8%
4	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению.	0,5%	11,0%	60,6%	27,9%
5	Формирование универсальных учебных действий.	0,9%	10,0%	60,5%	28,6%
6	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее - ИКТ).	0,4%	4,8%	45,1%	49,7%
7	Формирование мотивации к обучению.	1,0%	9,3%	56,3%	33,4%
8	Объективная оценка знаний, обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей.	0,4%	7,1%	53,7%	38,8%
	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.	0,9%	12,3%	56,1%	30,6%
10	Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей.	1,0%	10,9%	55,9%	32,1%
11	Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде.	1,7%	14,7%	51,5%	32,0%
12	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	0,3%	6,5%	50,5%	42,7%

	возможностями здоровья.				
13	Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона.	0,9%	12,3%	56,1%	30,6%
	Другие характеристики				
14	Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики, корпоративной культуры.	0,3%	2,9%	39,7%	57,1%

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 3).

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

- разрабатывать и реализовывать учебные программы базовых и элективных курсов (48,50%),
- разрабатывать современные педагогические технологии с учетом особенностей образовательного процесса, задач воспитания и развития личности (46,90%),
- применять современные методики и технологии, методы диагностирования достижений, обучающихся для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса (36,90%),
- брать ответственность на результаты своей профессиональной деятельности (35,10%),
- осознавать социальную значимость своей профессии (32,30%)

Таблица 3. 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	12,1%	6,6%	8,6%	8,1%	11,4%	10,1%	10,9%	13,4%	18,9%
осознавать социальную значимость своей профессии	15,2%	9,8%	7,3%	10,1%	9,3%	4,0%	11,9%	16,9%	15,4%
брать ответственность на результаты своей профессиональной деятельности	11,1%	10,1%	13,9%	10,6%	14,6%	10,1%	13,1%	8,8%	7,6%
разрабатывать и реализовывать учебные программы базовых и элективных курсов	19,2%	17,7%	11,6%	11,4%	10,9%	6,6%	7,3%	8,6%	6,8%
применять современные методики и технологии, методы диагностирования достижений, обучающихся для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса	6,6%	11,1%	19,2%	13,1%	16,4%	13,1%	9,1%	6,1%	5,3%
использовать возможности образовательной среды для обеспечения качества учебно-воспитательного процесса	5,1%	9,1%	9,8%	14,6%	16,7%	15,4%	12,6%	11,1%	5,6%
взаимодействовать с учениками, родителями, коллегами, социальными	8,3%	8,3%	8,1%	11,6%	14,4%	12,1%	15,2%	10,1%	11,9%

партнерами									
организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать активность и инициативность, самостоятельность обучающихся, их творческие способности	5,3%	8,6%	12,4%	10,4%	15,2%	14,1%	11,6%	10,9%	11,6%
разрабатывать современные педагогические технологии с учетом особенностей образовательного процесса, задач воспитания и развития личности	24,2%	13,1%	9,6%	8,1%	8,1%	8,3%	6,6%	9,6%	12,4%

Оценить уровень сформированности профессиональных компетенций молодых специалистов руководителями ОО и молодым специалистам было предложено также по схеме, представленной в таблице 4. Как видно из таблицы 4, уровень самооценки молодых специалистов практически везде выше, чем оценка 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 4. 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	42,7%	42,6%	54,3%	55,9%	3,0%	1,5%
	Создание авторских цифровых ресурсов	7,1%	14,7%	64,1%	64,0%	28,8%	21,3%
	Создание дидактических материалов с	22,5%	33,8%	69,2%	59,9%	8,3%	6,3%

	помощью ИКТ						
2	Методическое сопровождение						
	Анализ социально-педагогических условий	8,8%	17,9%	83,1%	78,6%	8,1%	3,6%
	Целеполагание	15,2%	26,9%	75,3%	70,2%	9,6%	2,9%
	Педагогическое проектирование	8,3%	19,7%	78,3%	75,1%	13,4%	5,2%
	Организация профессиональной деятельности	19,7%	30,5%	74,5%	68,6%	5,8%	0,9%
3	Активная коммуникация						
	Сотрудничество с детьми	44,7%	54,7%	53,0%	44,8%	2,3%	0,5%
	Партнерство с родителями	23,0%	29,7%	68,2%	65,1%	8,8%	5,2%
	Сотрудничество с коллегами	50,3%	53,0%	48,0%	46,2%	1,8%	0,8%
	Партнерство с социумом	25,0%	38,1%	68,7%	59,8%	6,3%	2,1%
4	Регулирование через психологию						
	Учет возрастных и индивидуальных особенностей	28,3%	42,6%	67,9%	56,8%	3,8%	0,6%
	Здоровьесбережение	40,2%	51,0%	57,8%	48,1%	2,0%	0,9%
	Организация воспитания	27,5%	36,6%	70,5%	62,1%	2,0%	1,2%
5	Знания учителя						
	Знания своего предмета	45,7%	50,2%	52,8%	49,4%	1,5%	0,4%
	Интеграция знаний различных предметных областей и их применение	16,7%	28,2%	76,5%	70,4%	6,8%	1,4%
	Знание способов формирования предметных и методических результатов	11,1%	23,3%	81,1%	73,7%	7,8%	3,1%
6	Я- навыки						
	Самоопределение	24,7%	32,4%	72,7%	66,3%	2,5%	1,2%
	Самоанализ	17,4%	33,4%	73,0%	63,9%	9,6%	2,8%
	Самооценка	21,7%	28,2%	75,3%	69,0%	3,0%	2,9%
	Саморазвитие	30,1%	35,7%	66,4%	63,3%	3,5%	1,0%
	Самопрезентация	22,7%	23,7%	73,2%	72,4%	4,0%	3,9%

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 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.

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.

Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов

Более половины молодых специалистов, принявших участие в мониторинге, указали, что удовлетворены своим режимом работы и условиями труда (64,8%), но стоит отметить, что среди опрошенных, есть и такие, которые указали противоположное, и этот показатель составляет 0,6% (рис 30).

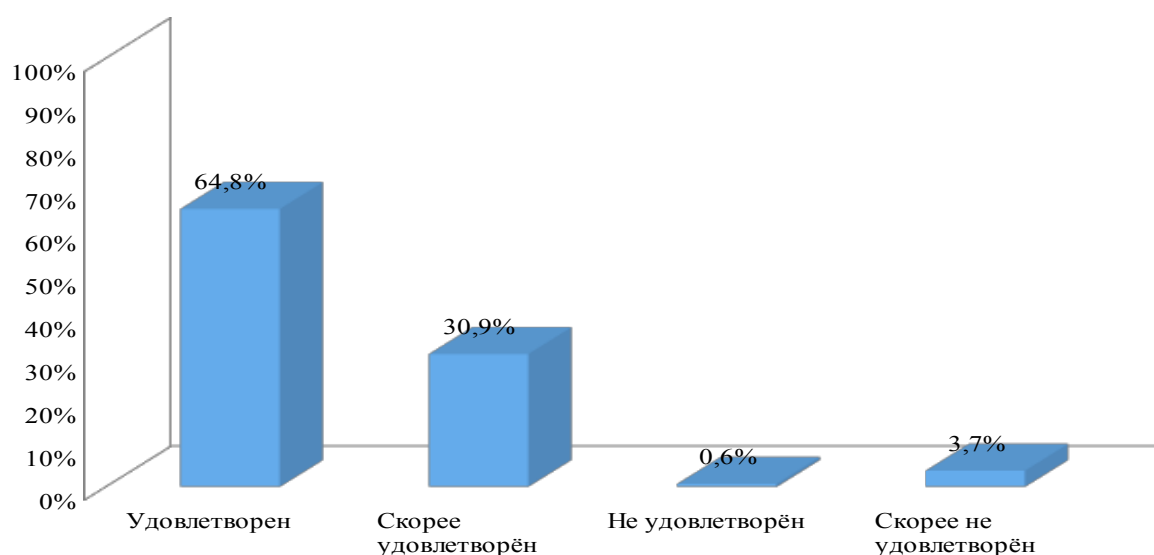


Рис.30. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, удовлетворенных условиями труда и режимом работы (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Из результатов мониторинга видно, что 54,8% – опрошенных молодых специалистов образовательных организаций Тульской области удовлетворены технической оснащённостью своего рабочего места. 34,5% – скорее удовлетворены, 8,8% – скорее не удовлетворены, а 1,9% опрошенных указали, что не удовлетворены оснащённостью рабочего места (рис.31).

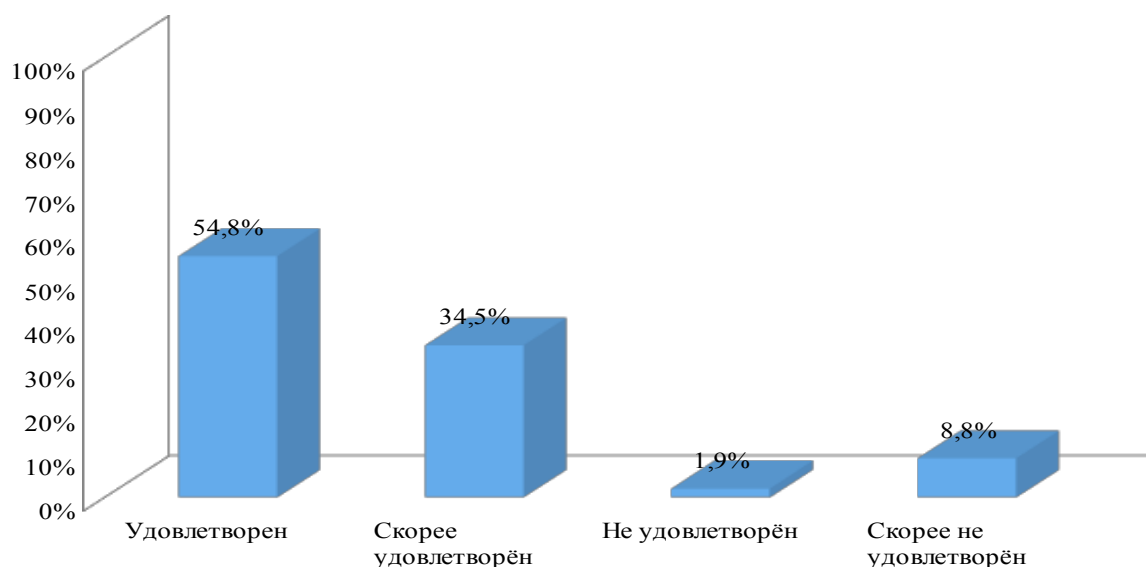


Рис.31. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, удовлетворенных технической оснащённостью рабочего места (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Думают о возможности увольнения, но конкретных шагов пока не предпринимают 17,9% опрошенных молодых специалистов, и лишь 1,3% (13 чел.) респондентов твердо решили уволиться (рис. 32).

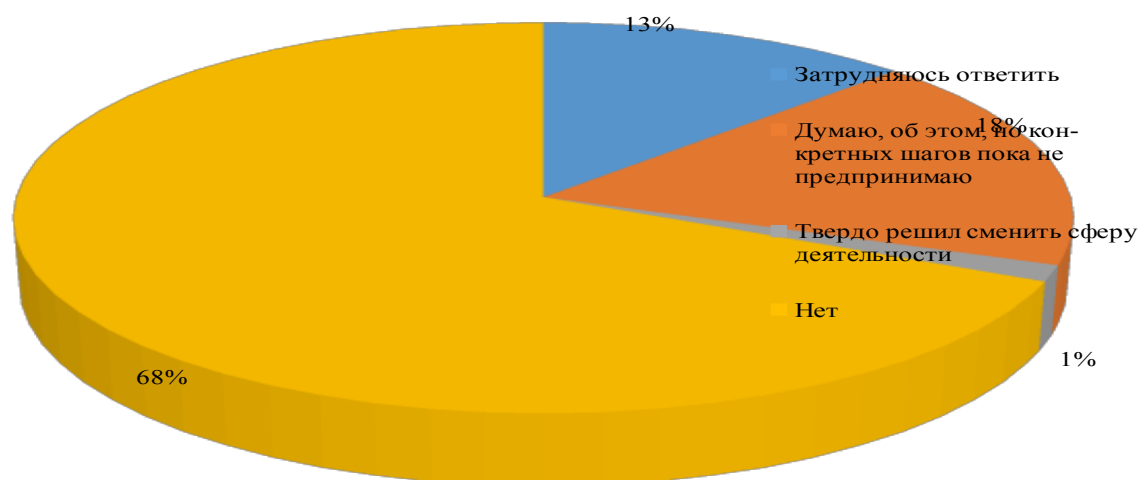


Рис. 32. Доля молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, решивших/не решивших сменить сферу деятельности (в % от общей численности молодых специалистов образовательных организаций Тульской области, принявших участие в опросе)

Необходимо отметить, что доля молодых специалистов, уволившихся из ОО в течение последних трех лет, составила 16,8% по ОО Тульской области в целом. Данный показатель на 4,0% меньше в сравнении с показателем за 2018/2019 уч. год. В сельских ОО доля уволившихся молодых

специалистов за последние 3 года на 11,6% ниже указанного показателя в городских ОО (2,6% и 14,2% соответственно) (рис. 33).

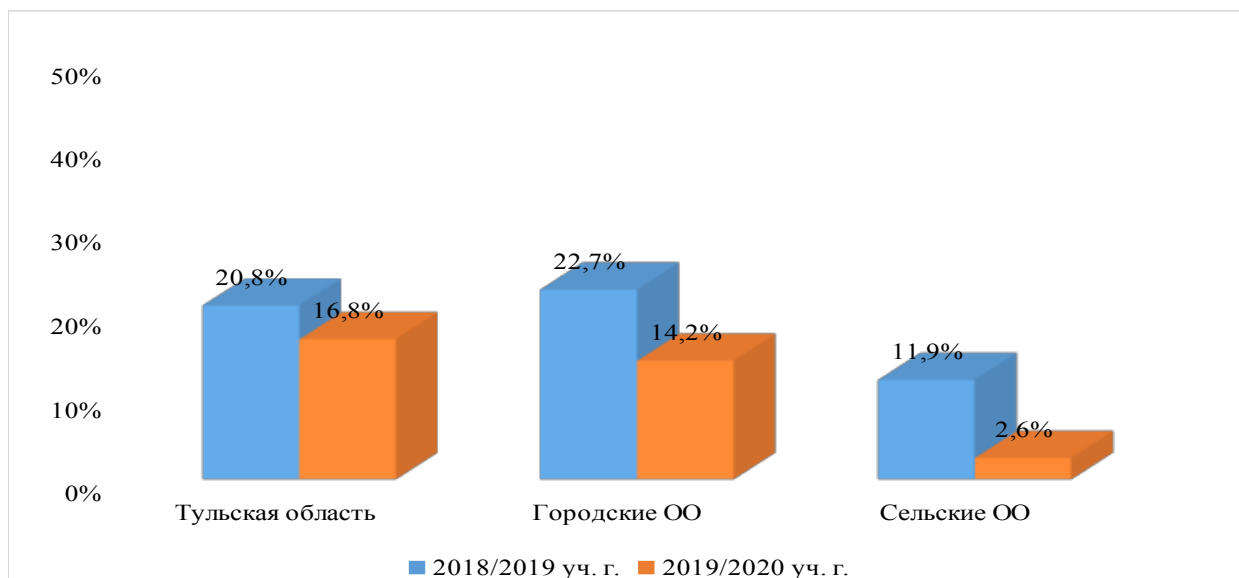


Рис.33. Доля молодых специалистов городских и сельских ОО Тульской области, уволившихся в течение последних 3-х лет, в сравнении с данными 2018/2019 уч. г. (в % от общей численности молодых специалистов городских и сельских ОО Тульской области, устроившихся в течение последних 3-х лет)

Руководители 28,1% ОО 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 и др.

Информация по численности МС, устроившихся на работу в течение последних 3-х лет в каждом муниципальном образовании Тульской области, приведена в Приложении.

По результатам мониторинга 68,2% 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 (47,4%) имеет стаж 1-3 года и высшее профессиональное образование (69,3%).

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, 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. Молодых специалистов, полностью удовлетворенных уровнем технической оснащенности рабочего места, оказалось только 54,8% респондентов.

7. 68,2% 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.