

Управление образования и науки Тамбовской области
Тамбовское областное государственное образовательное автономное
учреждение дополнительного профессионального образования
«Институт повышения квалификации работников образования»

ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СУЩЕСТВУЮЩИХ УСЛОВИЙ АДАПТАЦИИ, ЗАКРЕПЛЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Часть V

*Формы и содержание подготовки молодых педагогов
в соответствии с ожиданиями работодателя
и современными трендами развития образования*

Тамбов
◆Издательство ТОИПКРО◆
2015

ББК 74.104(Тамб)
И93

Составитель
М. Ю. Лимонова

И93 **Исследование** эффективности существующих условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов : в 5 ч. Часть V. Формы и содержание подготовки молодых педагогов в соответствии с ожиданиями работодателя и современными трендами развития образования / сост. М. Ю. Лимонова. – Тамбов : Изд-во ГОИПКРО, 2015. – 40 с.

Брошюра подготовлена по материалам общероссийского исследования эффективности существующих условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов, применяемых во всех субъектах Российской Федерации, организованного управлением образования и науки Тамбовской области и Тамбовским областным государственным образовательным автономным учреждением дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации работников образования» в рамках исследовательского проекта Министерства образования и науки Российской Федерации и ООО «МИК».

Сборник предназначен для руководителей системы образования всех уровней.

ББК 74.104(Тамб)

Одной из причин сложившегося состояния педагогического «сословия» в логике профессионализации является тот факт, что путь в «профессиональное» является слишком протяженным во времени и малопривлекательным для молодых педагогов, так как основные карьерные устремления педагогов предьявлены как ожидание окончания трудовой деятельности. Эти ожидания «живут» в педагогической среде и, по всей видимости, уже воспроизводятся естественным образом. Такая ориентация не годится для молодых педагогов, у которых впереди 25–30 лет работы с низким социальным статусом и общественным признанием.

Можно предположить, что кризисное состояние образования в его учительской ипостаси имеет не столько социальную, сколько смысловую, историческую, объективную природу, но решается лишь в форме индивидуальной подготовки будущих педагогов, их адаптации к существующим условиям школьного производства.

В рамках отчета мы анализируем профессионализацию как процесс вхождения в профессию, освоения ее, приобретения сопутствующих этому квалификаций и статусов, который связан и зависит от конъюнктуры рынка труда и изменений в системе подготовки и повышения квалификации. Основной вопрос этого исследования – это вопрос о том, как формы и содержания профессионализации молодых педагогов разворачиваются в регионах в зависимости от ожиданий, предьявляемых рынком труда к квалификации и компетентностям педагога. А также какие формы и содержания разворачиваются в регионах относительно современных трендов развития образования.

С этой целью мы обратились к руководителям образовательных организаций, в чьи обязанности непосредственно входит решение задач по обеспечению условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых специалистов, работающих под их непосредственным руководством.

Описание выборки

В анкетном опросе приняли участие 4133 директора школ (в том числе 66 человек из Тамбовской области) и 1011 сотрудников органов муниципального и регионального управления образованием (в том числе 19 человек из Тамбовской области).

В целом по выборке среди опрошенных директоров 20,9% составили мужчины (по Тамбовской области – 36,4%), 70,1% женщины (по Тамбовской области – 63,6%).

В таблице 1 представлен *стаж* работы директоров ОО по РФ и Тамбовской области. Наиболее многочисленной группой по РФ стала группа со стажем работы от 7 до 15 лет (29,2%), по Тамбовской области – группа директоров, проработавших в данной должности свыше 15 лет (31,8%).

Стаж работы в должности директора

Стаж	% по РФ	% по Тамбовской области
Менее 1 года	8,7	10,6
От 1 года до 3 лет	14,9	13,6
От 3 до 7 лет	23,6	27,3
От 7 до 15 лет	29,2	16,7
Свыше 15 лет	23,6	31,8

Наибольшее количество опрошенных (как по РФ, так и по Тамбовской области) находятся в *возрасте* старше 45 лет. Ниже представлены данные распределения респондентов по возрасту (табл. 2).

Т а б л и ц а 2

Возраст директоров

Возраст директоров	% по РФ	% по Тамбовской области
До 25 лет	0,2	0
От 26 до 35 лет	6,2	3
От 36 до 45 лет	28,7	30,3
От 46 до 55 лет	39,7	36,4
Старше 55 лет	25,2	30,3

Анализ информации об *образовании* директоров ОО показал, что в основном это лица с высшим педагогическим образованием (табл. 3).

Т а б л и ц а 3

Образование	% по РФ	% по Тамбовской области
Среднее профессиональное педагогическое образование	0,7	1,5
Высшее педагогическое образование	91,8	89,4
Высшее непедагогическое образование	4,2	4,5
Научная степень, аспирантура	2,5	4,5
Переподготовка	0,9	0,0

Результаты анкетного опроса

В целях выявления **ожиданий работодателей**, а для молодых педагогов именно директора школ выступают в качестве работодателя, мы задали вопрос «Насколько приходящие в последнее время в Вашу школу молодые педагоги соответствуют вашим ожиданиям?»

Из числа ответивших на вопросы директоров школ для 70,3% молодые педагоги, приходящие в школу, в большей степени соответствуют их ожиданиям. 8,87 % респондентов указали на полное соответствие их ожиданиям и почти для 20% ожидания оправдываются в меньшей степени.

Ответы на вопрос о том, «На что Вы реально рассчитываете, принимая в школу молодого педагога?», распределились следующим образом (в целом по РФ):

- 20,64% – на умение проводить уроки, заполнять документацию, работать с детьми и родителями;
- 30,57% – на творческий потенциал и предложение интересных практик;
- 6,48% – на умение делать то, что не умеют делать старшие педагоги;
- 14,28% – на источник и ресурс изменений в школе;
- 27,76% – на реализацию современных форм и методов работы, современного содержания образования.

Ответы директоров ОО в Тамбовской области имеют некоторые количественные расхождения с ответами по РФ (рис. 1).

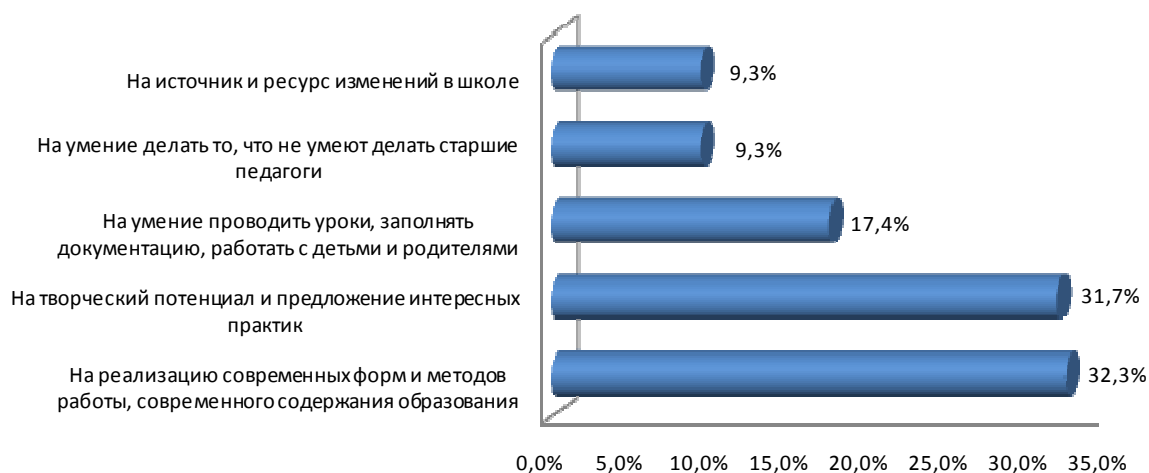


Рис. 1. Ожидания работодателей (директоров ОО) в Тамбовской области

Данные показывают, что в целом директорский корпус ожидает от молодых педагогов изменений в образовательном процессе и рассчитывает на его потенциал. Лишь в каждом пятом случае ожидается умение стандартно проводить уроки, работать с документацией, детьми и родителями.

При этом 97,9% респондентов считают необходимым предпринимать специальные действия для обеспечения адаптации молодых педагогов.

В ходе опроса директорам школ было предложено оценить *эффективность форм работы с молодыми педагогами*, которые они используют в школе. Данные представлены ниже (табл. 4).

Таблица 4

Оценка эффективности форм работы с молодыми педагогами

	Формы работы	Всегда эффективно	В большей степени эффективно	Чаще неэффективно	Неэффективно
1	Прикрепление наставника (ментора)	44,97%	51,38%	3,36%	0,29%
2	Ведение рефлексивного дневника, составление портфолио молодого педагога	16,97%	60,19%	19,46%	3,39%
3	Обсуждение администрацией (завучем, директором) с молодым педагогом состояния дел в первый год его работы, возможностей его карьерного продвижения и профессиональной специализации	51,85%	44,91%	3,02%	0,22%
4	Сокращение нагрузки начинающего педагога, уменьшение требований к нему	4,48%	23,55%	46,32%	25,65%
5	Контроль со стороны администрации школы за деятельностью молодого педагога	51,46%	45,05%	3,15%	0,34%
6	Привлечение молодого педагога к участию в процедурах оценки своей педагогической деятельности	48,39%	48,10%	3,29%	0,22%
7	Прибавка к заработной плате – 20–50 % от ставки для молодого специалиста	43,88%	42,52%	10,72%	2,88%
8	Организация специальной работы с педагогическим коллективом по принятию в коллектив молодого педагога	31,39%	54,96%	11,11%	2,54%
9	Поддержка инициатив молодого педагога	52,89%	45,61%	1,43%	0,07%
10	Включение молодого педагога в проекты, разворачиваемые в школе	58,26%	39,73%	1,89%	0,12%
11	Обучение на курсах повышения квалификации	46,29%	43,31%	9,32%	1,09%
12	Участие молодого педагога в работе «Школы молодого педагога» (Совета молодых педагогов) на уровне муниципалитета	40,55%	48,63%	9,22%	1,60%
13	Общение, совместная деятельность с другими молодыми педагогами муниципалитета	45,46%	47,83%	6,15%	0,56%
14	Участие в профессиональных конкурсах и состязаниях	48,78%	45,39%	5,47%	0,36%
15	Создание условий для появления ощущения успешности профессиональной деятельности у молодого педагога	60,42%	38,11%	1,45%	0,02%

По мнению 72% директоров, принявших участие в опросе, сокращение нагрузки начинающего педагога и уменьшение требований к нему является неэффективной формой работы. Интересно, что каждый пятый директор школы считает неэффективной такую форму работы, как ведение рефлексивного дневника и составление портфолио молодого педагога. По мнению каждого десятого директора, малоэффективными являются прибавка к заработной плате 20–50% от ставки для молодого специалиста; организация специальной работы с педагогическим коллективом по принятию в коллектив молодого педагога; участие молодого педагога в работе «Школы молодого педагога» (Совета молодых педагогов) на уровне муниципалитета.

Отвечая на вопрос «Что реально Вы предпринимаете для того, чтобы удержать молодых педагогов школе?», директора отметили следующее (табл. 5).

Т а б л и ц а 5

**Что реально Вы предпринимаете для того, чтобы удержать молодых педагогов школе?
(% ответов директоров ОО)**

	% по РФ	% по Тамбовской области
Оформляю договорные отношения с молодым педагогом по реализации тех или иных задач с прописыванием реальной ответственности	5,5%	2,1%
Финансово поддерживаю инициативы, проекты молодых педагогов	16,2%	19,2%
Содержательно поддерживаю инициативы и проекты молодых педагогов, регулярно обсуждаю, как они реализуются	11,7%	11,9%
Обсуждаю с молодыми педагогами возможности профессионального и карьерного развития	17,9%	17,6%
Поручаю молодому педагогу то или иное дело, мероприятие	12,6%	8,3%
Регулярно и разносторонне оцениваю работу молодого педагога	7,3%	5,2%
Стимулирую участие молодого педагога в профессиональных сообществах	5,8%	10,4%
Стимулирую участие молодого педагога в профессиональных конкурсах	13,7%	15,0%
Организую рефлексию деятельности молодого педагога	5,0%	7,8%
Обсуждаю с молодым педагогом результаты его участия на семинарах, конференциях и т.д.	0,1%	2,6%

Результаты опроса показывают, что наиболее часто предпринимаемыми работодателем действиями являются обсуждение с молодыми педагогами возможности профессионального и карьерного развития; финансовая поддержка инициативы, проектов молодых педагогов; стимулирование участия молодого педагога в профессиональных конкурсах; поручение молодому педагогу дела или мероприятия; содержательная поддержка инициативы и проектов молодых педагогов, регулярное обсуждение их реализации.

Практически не используются такие формы работы, как обсуждение результатов участия молодого педагога на семинарах, конференциях; организация рефлексии деятельности молодого педагога; оформление договорных отношений с молодым педагогом по реализации тех или иных задач с прописыванием реальной ответственности; стимулирование участия молодого педагога в профессиональных сообществах.

Вместе с тем, сравнительный анализ показал, что в **Тамбовской области** явное предпочтение отдается таким формам, как стимулирование участия молодых педагогов в профессиональных сообществах и конкурсах, финансовая поддержка инициатив, организация рефлексии и обсуждение деятельности.

При этом основным предметом оценки работы молодого педагога со стороны работодателя являются качество уроков и наличие, видение молодым педагогом перспектив в профессиональной деятельности (табл. 6).

Т а б л и ц а 6

Предметы оценки работы молодого педагога со стороны работодателя

	% по РФ	% по Тамбовской области
Качество уроков	27.6%	27.1%
Академические результаты учащихся	15.1%	16%
Результаты учащихся в социальных сферах	5.4%	9%
Качество работы родителями	5.7%	4.3%
Качество реализации инициатив	6.2%	6.9%
Качество участия в проектных школьных командах	3.6%	2.7%
Качество проводимых молодым педагогом мероприятий	10.9%	6.9%
Использование материалов конференций, семинаров, игр и т.д. в педагогической деятельности	2.4%	3.2%
Какой статус в педагогическом коллективе занимает молодой педагог	2.4%	2.1%
Достаточность ресурсной оснащенности молодого педагога для решения профессиональных задач	6.1%	6.4%
Наличие и видение молодым педагогом перспектив в профессиональной деятельности	14.5%	15.4%
Свой ответ	0.1%	0%

В связи с этим важно рассмотреть **направленности и условия, которые реализуют директора школ.**

Так, отвечая на вопрос «Какие направления профессионального развития Вы считаете нужным поддерживать в первую очередь?», респонденты отметили, что основное направление поддержки для них – это повышение квалификации в области учебного предмета, далее – это участие в конкурсах и участие в мероприятиях. Данные представлены в табл. 7.

Т а б л и ц а 7

Поддержка направлений профессионального развития (% ответов директоров ОО)

	Направления развития	Считаю нужным, создаю все условия	Считаю нужным, но не всегда получается	Считаю нужным, но нет ресурсов	Не считаю нужным
1	Повышение квалификации в области учебного предмета, технологий и форм организации обучения	77,01	20,9	2,1	0,1
2	Участие в мероприятиях, способствующих повышению управленческой квалификации и карьерному росту	33,17	55,14	9,05	2,63
3	Участие в профессиональных конкурсах и состязаниях, обеспечивающих повышение профессионального и социального статуса	58,48	37,77	3,19	0,53

Ранжирование ответов директоров школ относительно **условий, которые они создают для поддержки форм профессионального развития**, показало, что в основном поддерживаются традиционные формы работы в образовательной организации, об этом свидетельствуют данные, представленные в табл. 8.

Т а б л и ц а 8

Формы профессионального развития (% ответов директоров ОО)

	% по РФ	% по Тамбовской области
Совершенствование мастерства в предметной области	22.1%	22.2%
Освоение новых педагогических компетенций (например, менеджер проектов, эксперт, диагност, тьютор и т.д.)	6.4%	7.7%

Занятие вышестоящих должностей (руководитель МО, завуч, директор, специалист МУО)	1.7%	0.5%
Освоение новых видов деятельности через участие в проектах, исследовательских группах и т.д.	13.7%	18%
Освоение метапредметных компетентностей: анализ и рефлексия деятельности, оценка, предъявление результатов и т.д.	8.2%	8.8%
Реализация идей, проектов	7.4%	8.8%
Получение грантов на реализацию идей	1.6%	1%
Признание достижений в профессиональном педагогическом сообществе	3.5%	3.6%
Освоение новых методик	7.2%	6.7%
Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства	11.2%	12.4%
Передача мастерства другим педагогам, обмен опытом	2.6%	0.5%
Повышение квалификационной категории (аттестация)	13.7%	8.8%
Занятие должности/статуса в общественной организации	0.5%	1%
Свой вариант	0.1%	0%

Итак, установлено рассогласование между ожиданиями работодателей от молодых педагогов (современные технологии, работа с мета предметом, инновации и прочее) и тех форм и содержания развития, которые директора реально поддерживают (совершенство в предметной области, участие в проектах и конкурсах профмастерства, повышение квалификационной категории).

Исходя из посыла о том, что работодателем для директоров являются региональные и муниципальные органы власти, т.е. они, прежде всего, находятся в системе вертикальных отношений, были проанализированы ожидания и осуществляемые формы подготовки молодых педагогов муниципалитетами и региональными органами.

Данные, представленные в табл. 9, показывают, что, по мнению представителей органов управления, эффективность адаптации обеспечивается за счет определения наставника для молодого педагога, включенности в этот процесс самого директора, доплат молодым педагогам, социально-психологического климата, курсов повышения квалификации. При этом, оценка таких средств, как вовлечение во внешние клубы, семинары, снижение нагрузки в первый год работы, работа с индивидуальными образовательными планами, имеет второстепенную значимость.

Структура мнений о средствах эффективности

	Количество выборов	% от числа ответивших	% от выборов
Включенность руководителя организации в эту работу	560	19,62	55,39
Определение наставника	638	22,35	63,11
Теплота социально-психологического климата	381	13,35	37,69
Составление индивидуальных образовательных планов	158	5,54	15,63
Большое количество молодых педагогов в коллективе	72	2,52	7,12
Другой ответ	7	0,25	0,69
Специальные мероприятия для молодых	203	7,11	20,08
Снижение на первый год почасовой нагрузки	15	0,53	1,48
Доплаты молодым специалистам	382	13,38	37,78
Курсы повышения квалификации	299	10,48	29,57
Вовлечение во внешние клубы, семинары, тренинги	139	4,87	13,75
Totals	2854	100,00	282,29

Сравнительный анализ разворачиваемых и поддерживаемых форм профессионального развития молодых педагогов показал, что существует рассогласование представлений сотрудников муниципальных, региональных органов управления образованием и директорами школ по ряду параметров. Так, по мнению представителей власти, участие и победы в конкурсах профмастерства, передача опыта и получение грантов – более актуальное условие, чем по мнению директоров. Однако обе категории респондентов отдают предпочтение совершенствованию мастерства в предметной области, повышению квалификации и освоению новых видов деятельности через участие в проектах, исследовательских группах и пр. (рис. 2).

Поддерживаемые формы профессионального развития молодых педагогов

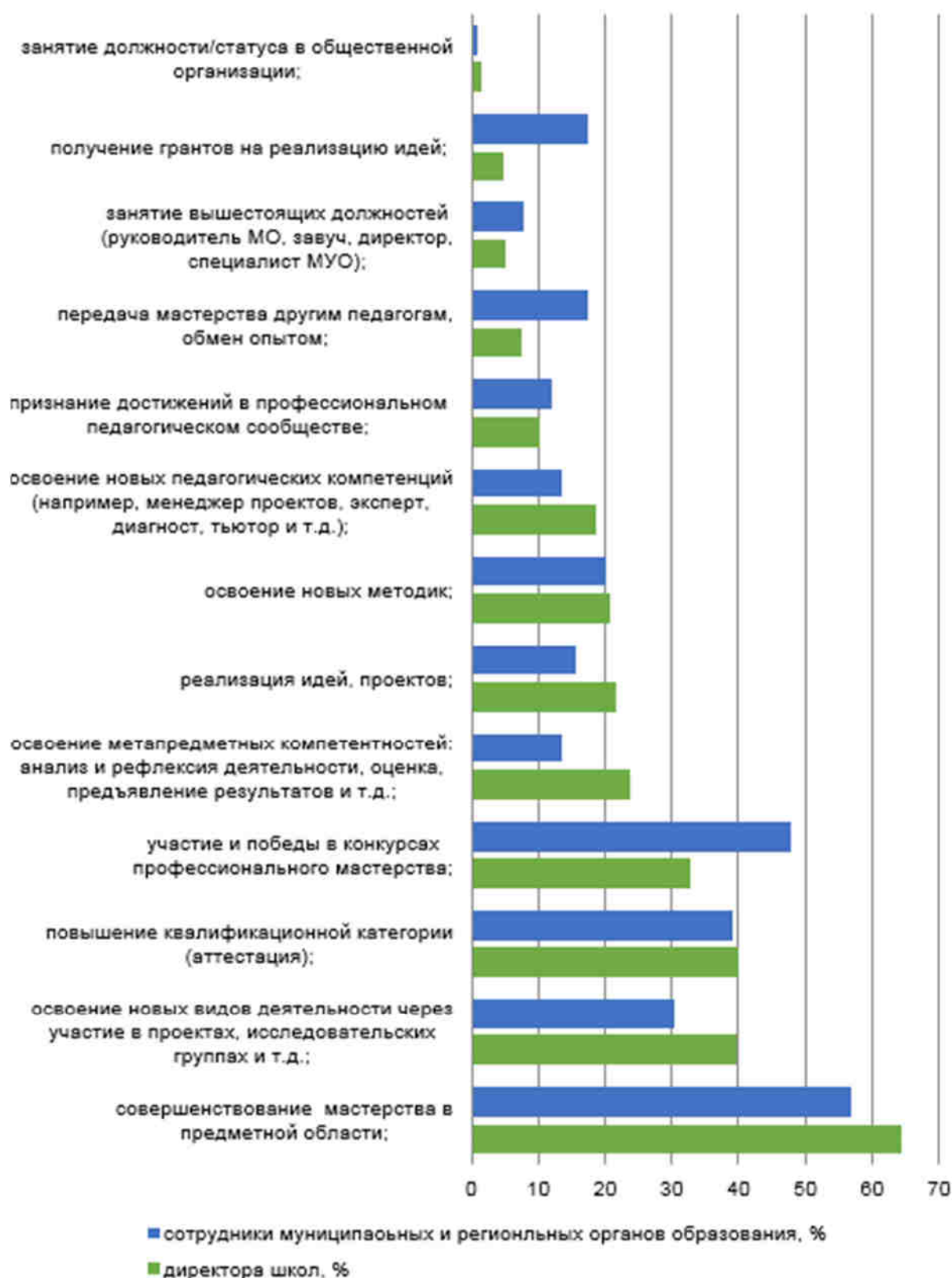


Рис. 2. Поддерживаемые формы профессионального развития молодых педагогов

В связи с зафиксированными противоречиями важно рассмотреть действия работодателя с точки зрения современных трендов развития образования.

В этом контексте можно выделить два основных поля: общекультурное и страновое.

Современные тренды развития образования в общекультурном контексте отвечают на современные контексты, которые можно сформулировать следующим образом: изменение технологического уровня; изменение характера воздействия СМИ; разворачивание консалтинга и колоссальная конкуренция.

В ответ на эти глобальные вызовы в системе образования выделяются следующие тренды:

- индивидуализация и кооперации;
- соотношение метапредмета и предмета;
- геймизация и технологизация.

Часть этих современных трендов развития образования зафиксированы в нормативных документах РФ, в частности в законе образования и ФГОС, однако с точки зрения создания условий и разворачивания этих процессов не обеспечены финансово и материально.

В связи с этим важно понять, насколько современный работодатель в своем отношении и мнении готов к восприятию этих трендов.

В этих целях, в ходе опроса был задан один и тот же вопрос: «Как Вы оцениваете, на какие перечисленные вызовы современности готовы отвечать молодые педагоги?» – всех трем категориям участников. Результаты опроса представлены в табл. 10.

Таблица 10

**Мнения участников исследования об ответственности молодых педагогов
в разрезе современных трендов развития образования**

Современные вызовы	Директора	Молодые педагоги	Представители органов управления образованием
Школа утратила монополию на образование и социализацию детей	2,58	3,15	2,93
Система образования не успевает обновляться, чтобы отвечать на технологические, культурные и социальные изменения в обществе	6,97	7,76	10,05
Обеспечение позитивной социализации и учебной успешности каждого ребенка	22,81	21,7	22,47
Новое качество образовательных результатов – метапредметные компетентности, технологические компетентности, позитивные социальные установки	21,5	16,38	21,77
Новая система оценивания результатов образования	11,76	10,15	11,84
Открытое пространство образования и социализации детей (поддержка всех видов образования вне школы)	9,4	9,62	9,16

Индивидуализация образования – создание условий, позволяющих через выбор способов, приемов и темпа обучения работать на удовлетворение индивидуальных образовательных потребностей учащихся, на их возможный образовательный результат	16,04	17,99	13,96
Необходимость кооперации, объединения ресурсов разных структур для достижения результатов	5,29	6,12	4,15
Школа должна выполнять функцию социального лифта	3,69	6,69	3,66

Представленные данные в целом показывают структурную идентичность во мнениях работодателей, молодых педагогов и сотрудников муниципального и регионального органов власти.

Так, ранжирование показало, что наибольший вес структуре всеми категориями опрошенных придается обеспечению позитивной социализации и учебной успешности каждого ребенка. На втором месте у директоров и власти новое качество образовательных результатов – метапредметные компетентности, технологические компетентности, позитивные социальные установки; у молодых педагогов – индивидуализация образования – создание условий, позволяющих через выбор способов, приемов и темпа обучения работать на удовлетворение индивидуальных образовательных потребностей учащихся, на их возможный образовательный результат. На третьем месте – наоборот, у директоров и сотрудников власти – индивидуализация, а у молодых педагогов – новое качество образовательных результатов. Далее, третье место в структуре мнений всех категорий занимает новая система оценивания результатов. На четвертом месте – открытое пространство образования и социализации детей. Пятое место – обновление системы образования. Шестое место – необходимость кооперации, объединения ресурсов разных структур для достижения результатов. Седьмое – функция социального лифта. Восьмое – утрата монополии на образование и социализацию детей. На рисунке 3 представлены данные оценки всех категорий опрошенных в рамках всего исследования о готовности молодых педагогов отвечать на современные вызовы образования.



Рис. 3. Оценка готовности молодых педагогов отвечать современным вызовам

Однако проведенный математико-статистический анализ показал, что относительно ряда тенденций, обозначенных ниже, существует статистически значимое рассогласование между ожиданиями работодателей и сотрудников органов власти и мнением молодых педагогов относительно их включенности в осуществление изменений:

- обновление в системе образования, чтобы отвечать на технологические, культурные и социальные изменения в обществе;
- получение нового качества образовательных результатов – метапредметные компетентности, технологические компетентности, позитивные социальные установки;
- введение новой системы оценивания результатов образования;
- достижение результатов за счет кооперации, объединения ресурсов разных структур.

Так, в отличие от молодых педагогов директора школ и сотрудники властных уровней образования ожидают от молодых педагогов обновления в системе образования, получения нового качества образовательных результатов и введение новой системы оценивания результатов образования, данные представлены в табл. 11.

Т а б л и ц а 1 1

Статистически значимые различия в оценке ожидания от молодых педагогов, директоров, сотрудников муниципальной и региональной власти в соответствии с современными трендами развития образования и самих молодых педагогов (p)

Современные вызовы	Директора	Молодые педагоги	Представители органов управления образования
Школа утратила монополию на образование и социализацию детей			
Система образования не успевает обновляться, чтобы отвечать на технологические, культурные и социальные изменения в обществе	0,018		0,0004

Обеспечение позитивной социализации и учебной успешности каждого ребенка			
Новое качество образовательных результатов – метапредметные компетентности, технологические компетентности, позитивные социальные установки	0,000		0,0000
Новая система оценивания результатов образования	0,001		0,02
Открытое пространство образования и социализации детей (поддержка всех видов образования вне школы)			
Индивидуализация образования – создание условий, позволяющих через выбор способов, приемов и темпа обучения работать на удовлетворение индивидуальных образовательных потребностей учащихся, на их возможный образовательный результат	0,0015		0,0007
Необходимость кооперации, объединения ресурсов разных структур для достижения результатов	0,008		0,0045
Школа должна выполнять функцию социального лифта	0,000		0,0001

Таким образом, математико-статистический анализ показал, что мнения работодателей и молодых педагогов сильно рассогласованы.

На следующем шаге нами был проведен анализ форм и содержания подготовки молодых педагогов в соответствии с ожиданиями работодателей и современными трендами развития образования. Сравнительный анализ в разрезе субъектов Российской Федерации показал, что ожидания от молодых педагогов существенно различаются. Данные представлены в табл. 12.

Оценка директоров школ готовности молодых педагогов отвечать вызовам современности в разрезе субъектов РФ

	Утрата монополии	Не отвечает на технологические, культурные и социальные изменения в обществе	Обеспечение позитивной социализации и учебной успешности каждого ребенка	Новое качество образовательных результатов	Новая система оценивания результатов образования	Открытое пространство	Индивидуализация образования	Кооперация и объединение ресурсов разных структур	Функция социального лифта
Алтайский край	7,32%	9,76%	70,73%	51,22%	43,90%	21,95%	53,66%	2,44%	17,07%
Амурская область	9,47%	8,42%	56,84%	72,63%	30,53%	34,74%	47,37%	5,26%	5,26%
Архангельская область	13,64%	24,24%	57,58%	48,48%	33,33%	30,30%	39,39%	10,61%	7,58%
Астраханская область	1,28%	16,67%	61,54%	62,82%	37,18%	21,79%	47,44%	12,82%	7,69%
Белгородская область	7,89%	7,89%	71,05%	76,32%	28,95%	21,05%	44,74%	10,53%	13,16%
Брянская область	8,70%	13,04%	82,61%	52,17%	17,39%	34,78%	43,48%	8,70%	17,39%
Владимирская область	3,03%	9,09%	72,73%	48,48%	45,45%	30,30%	36,36%	18,18%	6,06%
Волгоградская область	7,14%	10,00%	62,86%	64,29%	14,29%	24,29%	47,14%	20,00%	10,00%
Вологодская область	5,13%	23,08%	38,46%	64,10%	41,03%	35,90%	35,90%	20,51%	2,56%
Воронежская область	10,22%	16,79%	64,23%	56,20%	30,66%	25,55%	45,99%	10,95%	8,76%
г. Москва	2,13%	14,89%	63,83%	53,19%	19,15%	29,79%	46,81%	36,17%	14,89%
г. Санкт-Петербург	2,63%	10,53%	73,68%	65,79%	26,32%	34,21%	52,63%	13,16%	5,26%

Еврейская АО	4,35%	26,09%	67,39%	60,87%	30,43%	19,57%	43,48%	6,52%	13,04%
Забайкальский край	12,50%	17,50%	52,50%	55,00%	32,50%	20,00%	52,50%	12,50%	17,50%
Ивановская область	8,57%	17,14%	62,86%	57,14%	22,86%	14,29%	48,57%	14,29%	14,29%
Иркутская область	6,82%	27,27%	63,64%	52,27%	36,36%	27,27%	31,82%	18,18%	11,36%
Кабардино-Балкарская Республика	3,08%	18,46%	69,23%	60,00%	36,92%	26,15%	43,08%	12,31%	4,62%
Калининградская область	8,70%	17,39%	58,70%	54,35%	26,09%	32,61%	32,61%	34,78%	15,22%
Калужская область	13,33%	17,78%	77,78%	62,22%	15,56%	15,56%	40,00%	6,67%	4,44%
Камчатский край	5,26%	21,05%	49,12%	63,16%	36,84%	24,56%	43,86%	14,04%	10,53%
Кемеровская область	6,90%	12,07%	62,07%	51,72%	41,38%	22,41%	39,66%	6,90%	5,17%
Кировская область	8,62%	23,28%	63,79%	40,52%	28,45%	24,14%	37,07%	15,52%	6,03%
Костромская область	11,54%	21,15%	51,92%	44,23%	34,62%	21,15%	42,31%	19,23%	5,77%
Красноярский край	7,50%	10,00%	57,50%	55,00%	47,50%	42,50%	22,50%	25,00%	5,00%
Курганская область	6,67%	24,00%	65,33%	48,00%	30,67%	22,67%	44,00%	10,67%	5,33%
Курская область	11,84%	17,11%	59,21%	59,21%	31,58%	30,26%	38,16%	21,05%	9,21%
Липецкая область	3,85%	26,92%	65,38%	61,54%	34,62%	15,38%	46,15%	3,85%	15,38%
Магаданская область	11,11%	22,22%	51,85%	70,37%	29,63%	25,93%	37,04%	11,11%	14,81%
Московская область	5,13%	25,64%	69,23%	69,23%	35,90%	12,82%	43,59%	12,82%	7,69%

Мурманская область	6,15%	15,38%	55,38%	58,46%	33,85%	16,92%	44,62%	20,00%	9,23%
Нижегородская область	2,44%	12,20%	68,29%	69,11%	31,71%	27,64%	45,53%	12,20%	6,50%
Новгородская область	9,23%	21,54%	56,92%	46,15%	32,31%	21,54%	46,15%	18,46%	7,69%
Новосибирская область	11,36%	18,18%	65,91%	56,82%	29,55%	31,82%	27,27%	22,73%	6,82%
Омская область	14,29%	19,05%	59,52%	59,52%	40,48%	23,81%	33,33%	23,81%	9,52%
Оренбургская область	8,93%	17,86%	55,36%	58,93%	42,86%	16,07%	45,54%	10,71%	17,86%
Орловская область	9,76%	26,83%	58,54%	48,78%	46,34%	17,07%	34,15%	17,07%	17,07%
Пензенская область	8,11%	16,22%	51,35%	64,86%	13,51%	40,54%	40,54%	18,92%	13,51%
Пермский край	6,38%	31,91%	61,70%	68,09%	23,40%	27,66%	53,19%	6,38%	10,64%
Приморский край	0,00%	20,00%	70,00%	66,00%	30,00%	16,00%	54,00%	10,00%	8,00%
Псковская область	3,13%	28,13%	65,63%	53,13%	31,25%	12,50%	62,50%	9,38%	3,13%
Республика Адыгея	7,84%	21,57%	56,86%	49,02%	39,22%	19,61%	31,37%	13,73%	15,69%
Республика Алтай	2,86%	22,86%	48,57%	57,14%	48,57%	20,00%	42,86%	28,57%	11,43%
Республика Башкортостан	7,59%	27,85%	49,37%	58,23%	30,38%	18,99%	39,24%	12,66%	7,59%
Республика Бурятия	6,57%	23,36%	62,77%	58,39%	32,12%	34,31%	41,61%	14,60%	8,76%
Республика Дагестан	5,00%	37,50%	65,00%	55,00%	40,00%	27,50%	30,00%	5,00%	17,50%
Республика Ингушетия	17,65%	26,47%	55,88%	29,41%	55,88%	20,59%	50,00%	2,94%	2,94%
Республика Калмыкия	7,50%	17,50%	55,00%	72,50%	17,50%	37,50%	37,50%	15,00%	10,00%

Республика Коми	10,71%	17,86%	50,00%	60,71%	53,57%	17,86%	39,29%	7,14%	7,14%
Республика Крым	0,00%	30,43%	73,91%	52,17%	13,04%	30,43%	47,83%	13,04%	4,35%
Республика Марий Эл	12,12%	15,15%	63,64%	42,42%	21,21%	27,27%	57,58%	18,18%	9,09%
Республика Мордовия	6,59%	17,58%	65,93%	64,84%	38,46%	14,29%	48,35%	8,79%	4,40%
Республика Северная Осетия – Алания	13,51%	29,73%	62,16%	62,16%	29,73%	24,32%	32,43%	8,11%	10,81%
Республика Татарстан	3,39%	27,12%	59,32%	52,54%	28,81%	18,64%	44,07%	16,95%	23,73%
Республика Хакасия	3,45%	0,00%	68,97%	75,86%	37,93%	13,79%	62,07%	17,24%	3,45%
Ростовская область	3,70%	9,26%	66,67%	68,52%	27,78%	22,22%	37,04%	20,37%	11,11%
Рязанская область	0,00%	16,22%	81,08%	56,76%	18,92%	51,35%	27,03%	10,81%	2,70%
Самарская область	7,27%	12,73%	63,64%	65,45%	10,91%	34,55%	36,36%	20,00%	21,82%
Саратовская область	10,53%	15,79%	76,32%	55,26%	18,42%	15,79%	57,89%	5,26%	13,16%
Сахалинская область	2,63%	13,16%	76,32%	63,16%	38,16%	22,37%	40,79%	7,89%	10,53%
Свердловская область	6,40%	23,15%	59,61%	54,68%	31,53%	31,53%	37,93%	19,70%	5,91%
Смоленская область	5,88%	35,29%	52,94%	55,88%	20,59%	8,82%	41,18%	17,65%	8,82%
Тамбовская область	4,55%	13,64%	65,15%	63,64%	27,27%	30,30%	46,97%	9,09%	10,61%
Томская область	5,41%	24,32%	45,95%	51,35%	35,14%	35,14%	54,05%	16,22%	0,00%

Тульская область	8,16%	10,20%	55,10%	46,94%	36,73%	40,82%	44,90%	20,41%	10,20%
Тюменская область	0,00%	11,76%	70,59%	88,24%	5,88%	17,65%	41,18%	35,29%	5,88%
Удмуртская Республика	12,73%	29,09%	49,09%	60,00%	32,73%	20,00%	36,36%	10,91%	12,73%
Ульяновская область	0,00%	18,87%	60,38%	64,15%	39,62%	20,75%	45,28%	11,32%	11,32%
Хабаровский край	6,59%	14,29%	52,75%	57,14%	38,46%	24,18%	53,85%	8,79%	14,29%
Ханты-Мансийский АО – Югра	4,00%	16,00%	64,00%	48,00%	48,00%	44,00%	28,00%	0,00%	32,00%
Челябинская область	3,33%	13,33%	63,33%	56,67%	23,33%	30,00%	60,00%	10,00%	10,00%
Чеченская Республика	5,26%	24,56%	56,14%	61,40%	47,37%	14,04%	47,37%	14,04%	12,28%
Чукотский АО	10,00%	15,00%	65,00%	50,00%	10,00%	25,00%	65,00%	5,00%	20,00%
Ямало-Ненецкий АО	9,43%	13,21%	60,38%	56,60%	20,75%	28,30%	45,28%	22,64%	11,32%
Ярославская область	13,04%	17,39%	56,52%	52,17%	21,74%	21,74%	52,17%	21,74%	8,70%

Формы профессионального развития молодых педагогов достаточно разнообразны. Опрос показал, что директора школ при оказании поддержки своим молодым специалистам некоторые из форм определяют как приоритетные. В результате можно отметить, что в первую очередь создаются условия для совершенствования мастерства в предметной области (как в целом по РФ, так и по Тамбовской области). Дальнейший анализ показывает, что ситуация в регионах не однородная и требует индивидуального рассмотрения.

Директора ОО Тамбовской области в первую очередь поддерживают такие формы профессионального развития молодых педагогов, как совершенствование мастерства в предметной области (22,2% ответов), освоение новых видов деятельности через участие в проектах, исследовательских группах и т.д. (18,0%) и участие и победы в конкурсах профессионального мастерства (12,4%) (рис. 4).



Рис. 4. Значимость поддержки современных форм профессионального развития (% ответов по Тамбовской области)

Достаточно важным моментом профессионального развития, по мнению большинства директоров, является участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах и состязаниях. Например, в Тамбовской области 75,76% опрошенных не просто согласны с данным утверждением, но и создают для этого все условия. Остальные 24,24% директоров говорят, что у них не всегда получается поддержать молодежь в этом начинании.

При анализе данных в разрезе субъектов РФ можно увидеть, что мнения руководителей разделились (табл. 13).

Таблица 13

Поддержка участия молодых педагогов в профессиональных конкурсах и состязаниях

	Создаю все условия	Не всегда получается	Нет ресурсов	Не считаю нужным
Алтайский край	80,49%	19,51%	0,00%	0,00%
Амурская область	57,89%	36,84%	4,21%	1,05%
Архангельская область	57,58%	33,33%	7,58%	1,52%
Астраханская область	55,13%	44,87%	0,00%	0,00%
Белгородская область	60,53%	36,84%	2,63%	0,00%
Брянская область	73,91%	26,09%	0,00%	0,00%
Владимирская область	51,52%	42,42%	6,06%	0,00%
Волгоградская область	48,57%	44,29%	5,71%	1,43%
Вологодская область	61,54%	38,46%	0,00%	0,00%
Воронежская область	64,23%	32,12%	2,92%	0,73%
г. Москва	70,21%	27,66%	0,00%	2,13%
г. Санкт-Петербург	76,32%	22,37%	0,00%	1,32%
Еврейская АО	52,17%	45,65%	2,17%	0,00%
Забайкальский край	40,00%	55,00%	5,00%	0,00%
Ивановская область	71,43%	28,57%	0,00%	0,00%
Иркутская область	47,73%	43,18%	9,09%	0,00%
Кабардино-Балкарская Республика	61,54%	35,38%	3,08%	0,00%
Калининградская область	63,04%	34,78%	2,17%	0,00%
Калужская область	64,44%	33,33%	2,22%	0,00%

Камчатский край	49,12%	38,60%	10,53%	1,75%
Кемеровская область	63,79%	32,76%	3,45%	0,00%
Кировская область	40,52%	53,45%	5,17%	0,86%
Костромская область	59,62%	34,62%	5,77%	0,00%
Красноярский край	62,50%	35,00%	2,50%	0,00%
Курганская область	41,33%	54,67%	1,33%	2,67%
Курская область	61,84%	34,21%	3,95%	0,00%
Липецкая область	73,08%	26,92%	0,00%	0,00%
Магаданская область	51,85%	40,74%	7,41%	0,00%
Московская область	56,41%	43,59%	0,00%	0,00%
Мурманская область	58,46%	40,00%	0,00%	1,54%
Нижегородская область	60,98%	37,40%	1,63%	0,00%
Новгородская область	64,62%	32,31%	3,08%	0,00%
Новосибирская область	61,36%	38,64%	0,00%	0,00%
Омская область	61,90%	38,10%	0,00%	0,00%
Оренбургская область	54,46%	41,07%	4,46%	0,00%
Орловская область	68,29%	26,83%	4,88%	0,00%
Пензенская область	67,57%	29,73%	2,70%	0,00%
Пермский край	59,57%	40,43%	0,00%	0,00%
Приморский край	52,00%	42,00%	6,00%	0,00%
Псковская область	59,38%	34,38%	3,13%	3,13%
Республика Адыгея	52,94%	45,10%	1,96%	0,00%
Республика Алтай	57,14%	42,86%	0,00%	0,00%

Республика Башкортостан	54,43%	41,77%	3,80%	0,00%
Республика Бурятия	57,35%	37,50%	4,41%	0,74%
Республика Дагестан	65,00%	30,00%	5,00%	0,00%
Республика Ингушетия	55,88%	35,29%	8,82%	0,00%
Республика Калмыкия	70,00%	25,00%	5,00%	0,00%
Республика Коми	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%
Республика Крым	43,48%	56,52%	0,00%	0,00%
Республика Марий Эл	72,73%	24,24%	3,03%	0,00%
Республика Мордовия	65,93%	28,57%	5,49%	0,00%
Республика Саха (Якутия)	83,33%	16,67%	0,00%	0,00%
Республика Северная Осетия – Алания	56,76%	32,43%	8,11%	2,70%
Республика Татарстан	67,80%	32,20%	0,00%	0,00%
Республика Хакасия	48,28%	51,72%	0,00%	0,00%
Ростовская область	75,93%	22,22%	0,00%	1,85%
Рязанская область	51,35%	43,24%	2,70%	2,70%
Самарская область	74,55%	25,45%	0,00%	0,00%
Саратовская область	65,79%	28,95%	5,26%	0,00%
Сахалинская область	52,63%	42,11%	5,26%	0,00%
Свердловская область	46,80%	47,29%	5,42%	0,49%
Смоленская область	64,71%	32,35%	2,94%	0,00%
Тамбовская область	75,76%	24,24%	0,00%	0,00%
Томская область	59,46%	37,84%	2,70%	0,00%
Тульская область	63,27%	34,69%	2,04%	0,00%

Тюменская область	94,12%	5,88%	0,00%	0,00%
Удмуртская Республика	43,64%	52,73%	1,82%	1,82%
Ульяновская область	62,26%	32,08%	3,77%	1,89%
Хабаровский край	42,86%	53,85%	3,30%	0,00%
Ханты-Мансийский АО – Югра	68,00%	32,00%	0,00%	0,00%
Челябинская область	53,33%	43,33%	3,33%	0,00%
Чеченская Республика	47,37%	50,88%	1,75%	0,00%
Чукотский АО	50,00%	40,00%	10,00%	0,00%
Ямало-Ненецкий АО	64,15%	30,19%	3,77%	1,89%
Ярославская область	56,52%	36,96%	4,35%	2,17%

Совершенно иная картина наблюдается относительно поддержки мероприятий, способствующих **повышению управленческой квалификации и карьерному росту**. Директора практически всех регионов, кроме Республик Дагестан, Татарстан и Ростовской области, несмотря на наличие ресурсов, отмечает, что не всегда получается поддерживать это направление (табл. 14).

Т а б л и ц а 1 4

**Поддержка участия молодых педагогов в мероприятиях,
способствующих повышению управленческой квалификации и карьерному росту**

	Создаю все условия	Не всегда получается	Нет ресурсов	Не считаю нужным
Алтайский край	17 41,46%	21 51,22%	1 2,44%	2 4,88%
Амурская область	36 37,89%	50 52,63%	7 7,37%	2 2,11%
Архангельская область	24 36,36%	27 40,91%	10 15,15%	5 7,58%
Астраханская область	28 35,90%	42 53,85%	5 6,41%	3 3,85%
Белгородская область	13 34,21%	23 60,53%	1 2,63%	1 2,63%
Брянская область	11 47,83%	12 52,17%	0 0,00%	0 0,00%
Владимирская область	7 21,21%	18 54,55%	8 24,24%	0 0,00%
Волгоградская область	24 34,29%	35 50,00%	9 12,86%	2 2,86%

Вологодская область	10	25	2	2
	25,64%	64,10%	5,13%	5,13%
Воронежская область	54	68	9	6
	39,42%	49,64%	6,57%	4,38%
г. Москва	17	28	1	1
	36,17%	59,57%	2,13%	2,13%
г. Санкт-Петербург	27	43	1	5
	35,53%	56,58%	1,32%	6,58%
Еврейская АО	15	25	1	5
	32,61%	54,35%	2,17%	10,87%
Забайкальский край	9	25	6	0
	22,50%	62,50%	15,00%	0,00%
Ивановская область	13	18	3	1
	37,14%	51,43%	8,57%	2,86%
Иркутская область	11	25	7	1
	25,00%	56,82%	15,91%	2,27%
Кабардино-Балкарская Республика	22	41	2	0
	33,85%	63,08%	3,08%	0,00%
Калининградская область	12	23	5	6
	26,09%	50,00%	10,87%	13,04%
Калужская область	10	31	4	0
	22,22%	68,89%	8,89%	0,00%
Камчатский край	14	34	7	2
	24,56%	59,65%	12,28%	3,51%
Кемеровская область	25	26	5	2
	43,10%	44,83%	8,62%	3,45%
Кировская область	32	76	7	1
	27,59%	65,52%	6,03%	0,86%
Костромская область	19	28	4	1
	36,54%	53,85%	7,69%	1,92%
Красноярский край	16	21	3	0
	40,00%	52,50%	7,50%	0,00%
Курганская область	29	37	5	4
	38,67%	49,33%	6,67%	5,33%
Курская область	31	40	4	1
	40,79%	52,63%	5,26%	1,32%
Липецкая область	12	11	3	0
	46,15%	42,31%	11,54%	0,00%
Магаданская область	8	16	2	1
	29,63%	59,26%	7,41%	3,70%
Московская область	11	21	6	1
	28,21%	53,85%	15,38%	2,56%
Мурманская область	14	42	6	3
	21,54%	64,62%	9,23%	4,62%
Нижегородская область	35	72	10	6
	28,46%	58,54%	8,13%	4,88%
Новгородская область	27	28	8	2
	41,54%	43,08%	12,31%	3,08%
Новосибирская область	14	27	3	0
	31,82%	61,36%	6,82%	0,00%

Омская область	9	31	1	1
	21,43%	73,81%	2,38%	2,38%
Оренбургская область	39	61	10	2
	34,82%	54,46%	8,93%	1,79%
Орловская область	16	23	2	0
	39,02%	56,10%	4,88%	0,00%
Пензенская область	14	19	4	0
	37,84%	51,35%	10,81%	0,00%
Пермский край	18	24	4	1
	38,30%	51,06%	8,51%	2,13%
Приморский край	22	19	8	1
	44,00%	38,00%	16,00%	2,00%
Псковская область	11	12	9	0
	34,38%	37,50%	28,13%	0,00%
Республика Адыгея	21	28	1	1
	41,18%	54,90%	1,96%	1,96%
Республика Алтай	10	22	3	0
	28,57%	62,86%	8,57%	0,00%
Республика Башкортостан	30	37	11	1
	37,97%	46,84%	13,92%	1,27%
Республика Бурятия	41	73	18	5
	29,93%	53,28%	13,14%	3,65%
Республика Дагестан	20	17	3	0
	50,00%	42,50%	7,50%	0,00%
Республика Ингушетия	14	18	2	0
	41,18%	52,94%	5,88%	0,00%
Республика Калмыкия	13	22	5	0
	32,50%	55,00%	12,50%	0,00%
Республика Коми	7	17	4	0
	25,00%	60,71%	14,29%	0,00%
Республика Крым	6	13	2	2
	26,09%	56,52%	8,70%	8,70%
Республика Марий Эл	13	16	3	1
	39,39%	48,48%	9,09%	3,03%
Республика Мордовия	29	51	8	3
	31,87%	56,04%	8,79%	3,30%
Республика Северная Осетия – Алания	14	15	8	0
	37,84%	40,54%	21,62%	0,00%
Республика Татарстан	30	26	2	1
	50,85%	44,07%	3,39%	1,69%
Республика Хакасия	6	21	2	0
	20,69%	72,41%	6,90%	0,00%
Ростовская область	29	23	1	1
	53,70%	42,59%	1,85%	1,85%
Рязанская область	9	27	1	0
	24,32%	72,97%	2,70%	0,00%
Самарская область	12	30	11	2
	21,82%	54,55%	20,00%	3,64%
Саратовская область	17	19	2	0
	44,74%	50,00%	5,26%	0,00%
Сахалинская область	25	44	5	2
	32,89%	57,89%	6,58%	2,63%

Свердловская область	46	126	22	9
	22,66%	62,07%	10,84%	4,43%
Смоленская область	6	24	4	0
	17,65%	70,59%	11,76%	0,00%
Тамбовская область	27	34	3	2
	40,91%	51,52%	4,55%	3,03%
Томская область	7	26	2	2
	18,92%	70,27%	5,41%	5,41%
Тульская область	16	30	3	0
	32,65%	61,22%	6,12%	0,00%
Тюменская область	7	9	1	0
	41,18%	52,94%	5,88%	0,00%
Удмуртская Республика	12	29	13	1
	21,82%	52,73%	23,64%	1,82%
Ульяновская область	23	24	6	0
	43,40%	45,28%	11,32%	0,00%
Хабаровский край	28	53	8	2
	30,77%	58,24%	8,79%	2,20%
Ханты-Мансийский АО - Югра	8	15	2	0
	32,00%	60,00%	8,00%	0,00%
Челябинская область	6	20	4	0
	20,00%	66,67%	13,33%	0,00%
Чеченская Республика	19	31	7	0
	33,33%	54,39%	12,28%	0,00%
Чукотский АО	7	9	4	0
	35,00%	45,00%	20,00%	0,00%
Ямало-Ненецкий АО	19	27	4	3
	35,85%	50,94%	7,55%	5,66%
Ярославская область	7	35	4	0
	15,22%	76,09%	8,70%	0,00%

Данные, представленные в таблице 15, показывают, что подавляющим числом директоров в каждом регионе поддерживается повышение квалификации в области учебного предмета, технологий и форм организации обучения. В Тамбовской области таковых 84,85%.

Т а б л и ц а 1 5

Поддержка повышения квалификации в области учебного предмета, технологий и форм организации обучения

	Создаю все условия	Не всегда получается	Нет ресурсов	Не считаю нужным
Алтайский край	38	3	0	0
	92,68%	7,32%	0,00%	0,00%
Амурская область	77	14	3	1
	81,05%	14,74%	3,16%	1,05%
Архангельская область	47	17	2	0
	71,21%	25,76%	3,03%	0,00%
Астраханская область	66	12	0	0
	84,62%	15,38%	0,00%	0,00%

Белгородская область	33	5	0	0
	86,84%	13,16%	0,00%	0,00%
Брянская область	13	8	2	0
	56,52%	34,78%	8,70%	0,00%
Владимирская область	27	6	0	0
	81,82%	18,18%	0,00%	0,00%
Волгоградская область	52	15	2	1
	74,29%	21,43%	2,86%	1,43%
Вологодская область	32	7	0	0
	82,05%	17,95%	0,00%	0,00%
Воронежская область	111	22	3	1
	81,02%	16,06%	2,19%	0,73%
г. Москва	35	12	0	0
	74,47%	25,53%	0,00%	0,00%
г. Санкт-Петербург	60	15	0	1
	78,95%	19,74%	0,00%	1,32%
Еврейская АО	35	11	0	0
	76,09%	23,91%	0,00%	0,00%
Забайкальский край	31	8	1	0
	77,50%	20,00%	2,50%	0,00%
Ивановская область	28	7	0	0
	80,00%	20,00%	0,00%	0,00%
Иркутская область	29	15	0	0
	65,91%	34,09%	0,00%	0,00%
Кабардино-Балкарская Республика	53	10	2	0
	81,54%	15,38%	3,08%	0,00%
Калининградская область	43	3	0	0
	93,48%	6,52%	0,00%	0,00%
Калужская область	32	13	0	0
	71,11%	28,89%	0,00%	0,00%
Камчатский край	42	14	1	0
	73,68%	24,56%	1,75%	0,00%
Кемеровская область	44	14	0	0
	75,86%	24,14%	0,00%	0,00%
Кировская область	74	39	3	0
	63,79%	33,62%	2,59%	0,00%
Костромская область	40	12	0	0
	76,92%	23,08%	0,00%	0,00%
Красноярский край	27	13	0	0
	67,50%	32,50%	0,00%	0,00%
Курганская область	56	18	1	0
	74,67%	24,00%	1,33%	0,00%
Курская область	67	8	1	0
	88,16%	10,53%	1,32%	0,00%
Липецкая область	22	4	0	0
	84,62%	15,38%	0,00%	0,00%
Магаданская область	23	3	1	0
	85,19%	11,11%	3,70%	0,00%
Московская область	31	7	1	0
	79,49%	17,95%	2,56%	0,00%

Мурманская область	46	17	2	0
	70,77%	26,15%	3,08%	0,00%
Нижегородская область	104	15	4	0
	84,55%	12,20%	3,25%	0,00%
Новгородская область	58	6	1	0
	89,23%	9,23%	1,54%	0,00%
Новосибирская область	32	11	1	0
	72,73%	25,00%	2,27%	0,00%
Омская область	36	5	1	0
	85,71%	11,90%	2,38%	0,00%
Оренбургская область	86	20	6	0
	76,79%	17,86%	5,36%	0,00%
Орловская область	35	6	0	0
	85,37%	14,63%	0,00%	0,00%
Пензенская область	29	8	0	0
	78,38%	21,62%	0,00%	0,00%
Пермский край	40	7	0	0
	85,11%	14,89%	0,00%	0,00%
Приморский край	34	15	1	0
	68,00%	30,00%	2,00%	0,00%
Псковская область	26	6	0	0
	81,25%	18,75%	0,00%	0,00%
Республика Адыгея	34	16	1	0
	66,67%	31,37%	1,96%	0,00%
Республика Алтай	17	16	2	0
	48,57%	45,71%	5,71%	0,00%
Республика Башкортостан	57	17	5	0
	72,15%	21,52%	6,33%	0,00%
Республика Бурятия	92	39	6	0
	67,15%	28,47%	4,38%	0,00%
Республика Дагестан	32	6	2	0
	80,00%	15,00%	5,00%	0,00%
Республика Ингушетия	18	13	3	0
	52,94%	38,24%	8,82%	0,00%
Республика Калмыкия	34	5	1	0
	85,00%	12,50%	2,50%	0,00%
Республика Коми	21	6	1	0
	75,00%	21,43%	3,57%	0,00%
Республика Крым	18	5	0	0
	78,26%	21,74%	0,00%	0,00%
Республика Марий Эл	25	8	0	0
	75,76%	24,24%	0,00%	0,00%
Республика Мордовия	74	15	2	0
	81,32%	16,48%	2,20%	0,00%
Республика Северная Осетия – Алания	26	10	1	0
	70,27%	27,03%	2,70%	0,00%
Республика Татарстан	42	17	0	0
	71,19%	28,81%	0,00%	0,00%
Республика Хакасия	23	5	1	0
	79,31%	17,24%	3,45%	0,00%

Ростовская область	45	9	0	0
	83,33%	16,67%	0,00%	0,00%
Рязанская область	29	7	1	0
	78,38%	18,92%	2,70%	0,00%
Самарская область	38	16	1	0
	69,09%	29,09%	1,82%	0,00%
Саратовская область	29	9	0	0
	76,32%	23,68%	0,00%	0,00%
Сахалинская область	56	18	2	0
	73,68%	23,68%	2,63%	0,00%
Свердловская область	149	52	2	0
	73,40%	25,62%	0,99%	0,00%
Смоленская область	28	6	0	0
	82,35%	17,65%	0,00%	0,00%
Тамбовская область	56	9	1	0
	84,85%	13,64%	1,52%	0,00%
Томская область	23	13	1	0
	62,16%	35,14%	2,70%	0,00%
Тульская область	39	10	0	0
	79,59%	20,41%	0,00%	0,00%
Тюменская область	17	0	0	0
	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Удмуртская Республика	41	11	3	0
	74,55%	20,00%	5,45%	0,00%
Ульяновская область	38	14	1	0
	71,70%	26,42%	1,89%	0,00%
Хабаровский край	79	10	2	0
	86,81%	10,99%	2,20%	0,00%
Ханты-Мансийский АО – Югра	19	6	0	0
	76,00%	24,00%	0,00%	0,00%
Челябинская область	24	4	2	0
	80,00%	13,33%	6,67%	0,00%
Чеченская Республика	38	14	5	0
	66,67%	24,56%	8,77%	0,00%
Чукотский АО	17	3	0	0
	85,00%	15,00%	0,00%	0,00%
Ямало-Ненецкий АО	43	10	0	0
	81,13%	18,87%	0,00%	0,00%
Ярославская область	42	4	0	0
	91,30%	8,70%	0,00%	0,00%

Обсуждение результатов фокус-групп

В рамках исследования в 85 субъектах российской Федерации были проведены фокус-группы, в которых приняли участие 7847 молодых педагогов (в том числе 106 человек из Тамбовской области). Всего обработано 784 протокола.

Первичная обработка проводилась при помощи контент-анализа. Далее, выделенные содержательные единицы были оформлены в смысловые категории и подвержены математико-статистическому анализу.

Установлено, что при обсуждении вопроса о формах и содержании подготовки молодые педагоги обозначают в 87% случаев формы подготовки и лишь в 13% случаев ее содержание, данные представлены на рис. 5.

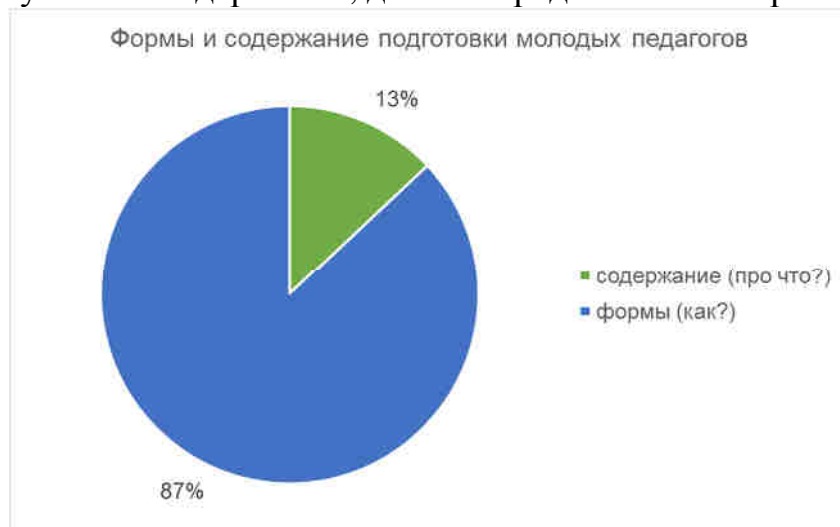


Рис. 5. Формы и содержание подготовки молодых педагогов

При этом структура перспектив в профессии показывает, что половина направлена на содержательные ресурсы, треть – на формальную работу в профессии и треть – это уход из профессии (рис. 6).

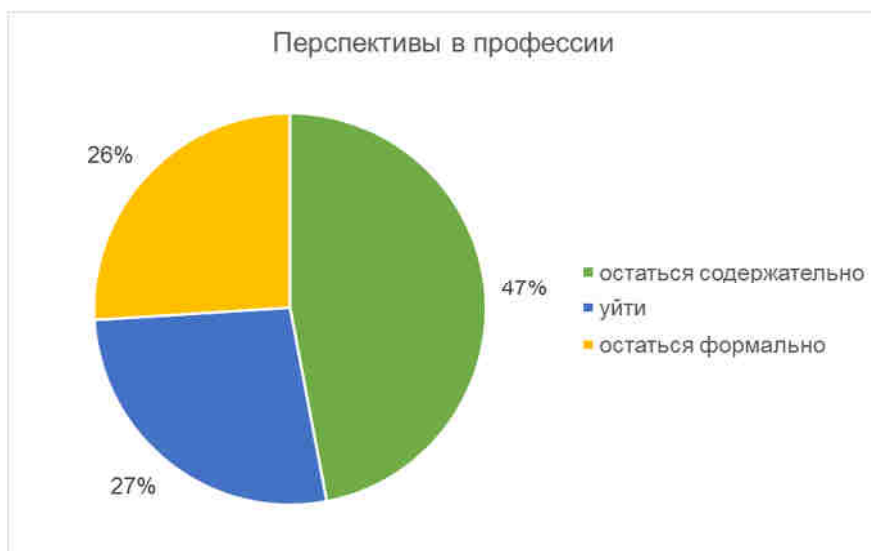


Рис. 6. Перспективы в профессии

Для оценки различий величин средних значений двух переменных (формы и содержания) был применен критерий Стьюдента. Результат: $t_{ЭМП} = 7.1$ (табл. 16).

Критические значения

$t_{кр}$	
$p \leq 0.05$	$p \leq 0.01$
1.99	2.63

Полученное эмпирическое значение t (7.1) находится в зоне значимости и говорит о том, что при разворачивании форм подготовки молодых педагогов существенный крен сделан в сторону форм, а не содержания.

Далее нас интересовал опрос о том, связаны ли, по мнению молодых педагогов, разворачиваемые формы подготовки и желание уйти из профессии.

Для этого был применен метод ранговой корреляции Спирмена, который позволили определить тесноту (силу) и направление корреляционной связи между двумя признаками или двумя профилями (иерархиями) признаков (табл. 17).

Таблица 17

Связь между формой подготовки и желанием уйти

№	Значения А	Ранг А	Значения В	Ранг В	d (ранг А – ранг В)	d ²
1	19	64.5	23	48.5	16	256
2	23	72.5	22	44.5	28	784
3	16	58	21	40.5	17.5	306.25
4	82	84	10	13.5	70.5	4970.25
5	69	83	33	73	10	100
6	41	79	18	33.5	45.5	2070.25
7	10	40.5	21	40.5	0	0
8	40	78	15	24.5	53.5	2862.25
9	21	68.5	25	56	12.5	156.25
10	3	11.5	36	75	-63.5	4032.25
11	6	25.5	22	44.5	-19	361
12	4	17.5	8	9.5	8	64
13	12	49	26	58	-9	81
14	10	40.5	10	13.5	27	729
15	2	6	23	48.5	-42.5	1806.25
16	2	6	17	30	-24	576
17	19	64.5	13	20	44.5	1980.25
18	5	21.5	50	84	-62.5	3906.25
19	14	55	2	2	53	2809
20	3	11.5	38	76	-64.5	4160.25
21	12	49	24	52	-3	9
22	2	6	2	2	4	16
23	7	29	12	17.5	11.5	132.25
24	8	33.5	20	38.5	-5	25
25	18	61.5	16	27	34.5	1190.25
26	7	29	49	83	-54	2916
27	15	57	27	59	-2	4

28	39	77	19	36.5	40.5	1640.25
29	6	25.5	4	6	19.5	380.25
30	6	25.5	19	36.5	-11	121
31	5	21.5	18	33.5	-12	144
32	11	43.5	22	44.5	-1	1
33	19	64.5	22	44.5	20	400
34	8	33.5	16	27	6.5	42.25
35	3	11.5	9	11.5	0	0
36	3	11.5	18	33.5	-22	484
37	6	25.5	63	85	-59.5	3540.25
38	3	11.5	46	82	-70.5	4970.25
39	8	33.5	17	30	3.5	12.25
40	17	59.5	28	61	-1.5	2.25
41	5	21.5	9	11.5	10	100
42	19	64.5	12	17.5	47	2209
43	4	17.5	28	61	-43.5	1892.25
44	11	43.5	30	68.5	-25	625
45	12	49	22	44.5	4.5	20.25
46	12	49	12	17.5	31.5	992.25
47	4	17.5	16	27	-9.5	90.25
48	3	11.5	3	4.5	7	49
49	26	74	28	61	13	169
50	22	70.5	24	52	18.5	342.25
51	0	1	11	15	-14	196
52	12	49	15	24.5	24.5	600.25
53	18	61.5	14	22	39.5	1560.25
54	23	72.5	32	71.5	1	1
55	8	33.5	25	56	-22.5	506.25
56	17	59.5	24	52	7.5	56.25
57	8	33.5	8	9.5	24	576
58	3	11.5	14	22	-10.5	110.25
59	14	55	45	81	-26	676
60	4	17.5	17	30	-12.5	156.25
61	129	85	25	56	29	841
62	22	70.5	39	77.5	-7	49
63	20	67	30	68.5	-1.5	2.25
64	28	75.5	30	68.5	7	49
65	9	38	20	38.5	-0.5	0.25
66	9	38	29	64.5	-26.5	702.25
67	63	82	39	77.5	4.5	20.25
68	1	3	5	7	-4	16
69	12	49	29	64.5	-15.5	240.25
70	11	43.5	35	74	-30.5	930.25
71	12	49	22	44.5	4.5	20.25
72	28	75.5	24	52	23.5	552.25
73	21	68.5	30	68.5	0	0
74	3	11.5	7	8	3.5	12.25
75	55	81	42	79	2	4
76	1	3	14	22	-19	361
77	52	80	24	52	28	784
78	5	21.5	29	64.5	-43	1849
79	8	33.5	32	71.5	-38	1444
80	11	43.5	12	17.5	26	676
81	13	53	18	33.5	19.5	380.25

82	7	29	29	64.5	-35.5	1260.25
83	14	55	43	80	-25	625
84	1	3	2	2	1	1
85	9	38	3	4.5	33.5	1122.25
Суммы		3655		3655	0	70910.5

Критические значения для N = 85

N	p	
	0.05	0.01
85	0.22	0.28

Результат: $r_s = 0.307$, что говорит о значимой корреляции между признаками и позволяет нам сделать **вывод о том, что желание уйти из профессии зависит от разворачиваемых форм подготовки.**

Заключение

В целях проведения исследования был использован анкетный опрос с директорами школ и сотрудниками муниципальных и региональных органов управления образованием, проведены фокус-группы с молодыми педагогами, а также математико-статистический анализ.

Безусловно, настоящее исследование является началом такого типа работ и имеет существенные ограничения. В частности, для описания и прогнозирования ситуации в разрезе территорий необходимо в будущем обеспечить репрезентативную выборку.

Установлено, что процесс вхождения в профессию, ее освоение и приобретение сопутствующих этому квалификаций и статусов противоречив и неоднозначен.

Разворачиваемые формы и реализуемое содержание профессионализации молодых педагогов также носят противоречивый характер. Существенный крен сделан в сторону форм. Содержательные встречи, работы и подготовка, разворачивающаяся в регионах, по мнению молодых педагогов, недостаточны.

Установлено рассогласование между ожиданиями работодателей от молодых педагогов (современные технологии, работа с метапредметом, инновации и проч.) и тех форм и содержания развития, которые директора реально поддерживают (совершенство в предметной области, участие в проектах и конкурсах профмастерства, повышение квалификационной категории).

Анализ показал, что работодатель достаточно часто обсуждает с молодыми педагогами возможности профессионального и карьерного развития, оказывает финансовую и содержательную поддержку инициатив, проектов молодых

педагогов, обсуждает их реализацию, осуществляет стимулирование участия молодого педагога в профессиональных конкурсах; поручает молодому педагогу различные дела или мероприятия.

Практически не используются такие формы работы, как участие молодого педагога на семинарах, конференциях; организация рефлексии деятельности молодого педагога; оформление договорных отношений с молодым педагогом по реализации тех или иных задач с прописыванием реальной ответственности; стимулирование участия молодого педагога в профессиональных сообществах.

Математико-статистический анализ выявил рассогласование между ожиданиями директоров, сотрудников органов власти и мнением молодых педагогов относительно их включенности в осуществление изменений. Сотрудники властных уровней образования, в отличие от молодых педагогов и директоров школ, ожидают обновления в системе образования, получения нового качества образовательных результатов и введение новой системы оценивания результатов образования. При этом широко разворачивают традиционные формы профессионализации.

По мнению работодателей, в Амурской, Белгородской, Магаданской, Тюменской областях, Республике Калмыкия, а также в Камчатском крае молодые педагоги готовы отвечать на современные вызовы и реализовывать современные тренды, в частности новое качество образовательных результатов. В Томской области, Забайкальском и Чукотском краях работодатели полагают, что у молодых педагогов существует готовность создавать условия для удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей учащихся.

При этом директора школ считают важным участие молодежи в профессиональных конкурсах и состязаниях, готовы поддержать данное начинание (поддерживают). Однако не во всех регионах имеется такая возможность. На это указали директора Забайкальского края, Республика Коми и Чеченская республика, хотя ресурсы для этого есть.

Тенденции подготовки в разрезе регионов отражают общие тенденции в целом по Российской Федерации. При этом отметим, что существенно иную структуру поддержки профессионального развития молодых педагогов осуществляет директорат Архангельской и Владимирской области, Республики Коми. А наибольшую значимость поддержке современных форм профессионального развития придают директора Брянской области, Кабардино-Балкарии, Адыгеи, Крыма, Марий Эл и Ямало-Ненецкого автономного округа. Высокое место по значимости занимает признание достижений в профессиональном педагогическом сообществе в таких регионах, как Алтайский край, Республиках Алтай, Ингушетия, Татарстан, Хакасия.

Однако при всем при этом подавляющим числом респондентов в каждом регионе поддерживается повышение квалификации в области учебного предмета, технологий и форм организации обучения.

Результаты фокус-групп показали, что в 87% случаев обсуждения профессионализации молодых педагогов обозначаются формы подготовки и лишь в 13% случаев – ее содержание. При этом математико-статистически установ-

лено, что желание уйти из профессии зависит от разворачиваемых форм подготовки, и прежде всего, от того, формально оно или содержательно.

Таким образом, мы зафиксировали три типа рассогласований:

- между формами, разворачиваемыми для профессионализации молодых педагогов, и содержанием, обусловленного современными вызовами и трендами;
- между представлениями (мнением) директоров школ и сотрудников органов управления образования разных уровней относительно эффективности средств профессионального развития молодых педагогов;
- между потребностями самих молодых педагогов в области профессионализации и предлагаемыми ими формами работы.

Практическое применение результатов данного исследования мы видим в том, что при организации работ по подготовке необходимо учитывать образовательный (содержательный) запрос молодых педагогов. Это позволит не только сохранить уже пришедших в профессию молодых людей, но и создать условия для их закрепления и развития самой профессии, тем самым обеспечив качество и развитие образования человеческим ресурсом.

**ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
СУЩЕСТВУЮЩИХ УСЛОВИЙ АДАПТАЦИИ,
ЗАКРЕПЛЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

Часть V

*Формы и содержание подготовки молодых педагогов
в соответствии с ожиданиями работодателя
и современными трендами развития образования*

Составитель
М. Ю. Лимонова

Технический редактор *Л. А. Николаева*
Корректор *О. М. Гурьянова*

Подписано в печать
Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная.
Гарнитура Times New Roman.
Усл. печ. л. 2,33. Тираж экз.

Тамбов: Изд-во ТОИПКРО, 2015.

Лицензия серия ИД № 03312 от 20 ноября 2000 года Государственного учреждения
дополнительного образования Тамбовского областного института
повышения квалификации работников образования