

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 IV

*Условия, необходимые и достаточные
для успешной адаптации, закрепления
и профессионального развития молодых педагогов*

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 IV. Условия, необходимые и достаточные для успешной адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов / сост. М. Ю. Лимонова. – Тамбов : Изд-во ТОИПКРО, 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 специалистов органов управления образованием, руководителей образовательных организаций.

ББК 74.104(Тамб)

Основные термины

Адаптация понимается как присвоение профессиональной позиции, роли, переживание профессиональной деятельности как своей, а себя как уместного и востребованного в профессиональном сообществе и в конкретном коллективе.

Закрепление понимается как целевая деятельность управляющих структур, направленная на создание условий, обеспечивающих удержание специалиста в статусе педагога в штате образовательной организации до различных позиций в сфере образования муниципального и регионального масштаба (профессиональной педагогической деятельности в различных ролях). При этом закрепление конкретизируется в характеристиках внутренней персональной детерминации (как персональное решение с персональной ответственностью) и внешних обязывающих обусловленностей (условия договора, проекта, отказа от должности в организации в силу внешних обязывающих обстоятельств).

Профессиональное развитие понимается как персональная оценка собственной профессиональной перспективы:

- как приращение новых способов реализации себя как педагога или деятеля образования; возможность действовать как педагог или деятель образования с большей эффективностью в условиях своей образовательной организации или в определенном образовательном пространстве;

- как карьерный рост, связанный с возможностью занятия позиций управленческой деятельности в системе образования;

- как конкурентное преимущество по сравнению с другими представителями профессионального цеха в форме получения различного рода признаний и статуса (победы в конкурсах, получение званий, степеней, приобретение известности).

Содержание исследования по выявлению условий, необходимых и достаточных для успешной адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов, является стратегически важным, актуальным во всех субъектах Российской Федерации.

Необходимо выявить и описать условия, в которых наилучшим образом сочетаются решения задач адаптации, закрепления и развития профессионального педагогического человеческого потенциала как система, в которой учитываются и сочетаются притязания и ресурсный потенциал молодежи и управленческие решения, обеспечивающие капитализацию этого потенциала в интересах развития территориальной системы образования и достижения ею значимых качественных результатов.

Широкая рамка для исследовательского вопрошания сформулирована в описании концепции исследования следующим образом: каковы те значимые условия, которые способствуют или препятствуют удержанию или прерыванию (возникновению) на каком-то из этапов социально-профессионального

самоопределения ориентации на профессиональное педагогическое позиционирование.

В данном исследовании предполагается изучать, с одной стороны, представления и переживания молодых педагогов к сюжетам адаптации, закрепления и профессионального развития в сфере образования, а с другой – представления управленцев школьного и муниципального уровней о действиях, предпринимаемых по созданию условий для тех же процессов.

Общая гипотеза исследования заключается в том, что эффективность практики работы с молодыми педагогами на территориях может быть обнаружена в тех случаях, когда реальные переживания молодой части учительского корпуса, находящейся на старте профессиональной карьеры, относительно своей собственной идентичности и перспективности соответствуют предпринимаемым управленческим усилиям.

Поскольку предметом исследования определены **условия** адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов, важно установить, каким образом эти условия могут быть выявлены и соответственно описаны. В отличие от целого ряда реализованных подходов, в которых эти условия описываются как объективные данные (буквально в виде организованных и проводимых мероприятий, институций), и в дополнение к ним, мы в исследовании намерены ориентироваться на субъективные представления тех персон, которые, занимая значимые позиции, принимают реальные решения, с одной стороны, относительно создания таких условий, с другой стороны – как интерпретирующих (воспринимающих) некоторые условия, способствующие принятию личного решения относительно профессионального самочувствия и соответствующих передвижений в социальном пространстве.

Описание выборки

В анкетном опросе приняли участие 13 282 молодых педагога из всех субъектов Российской Федерации (в том числе 270 человек из Тамбовской области), 4133 директора школ (в том числе 66 человек из Тамбовской области) и 1011 представителей муниципальной и региональной власти (в том числе 19 человек из Тамбовской области).

Анализ ответов руководителей муниципальной уровня и регионального уровня, в чьи обязанности входит решение задач ресурсного, политического, идеологического обеспечения соответствующих программ, проектов, планов по обеспечению адаптации, закреплению и профессиональному развитию молодых специалистов в масштабе муниципального образования и региона

Всего в исследовании приняли участие 1011 человек. На рисунке 1 представлено распределение респондентов по должностям. Руководящие должности в органах управления образованием регионального и муниципального уровней занимают чуть более 20% опрошенных.

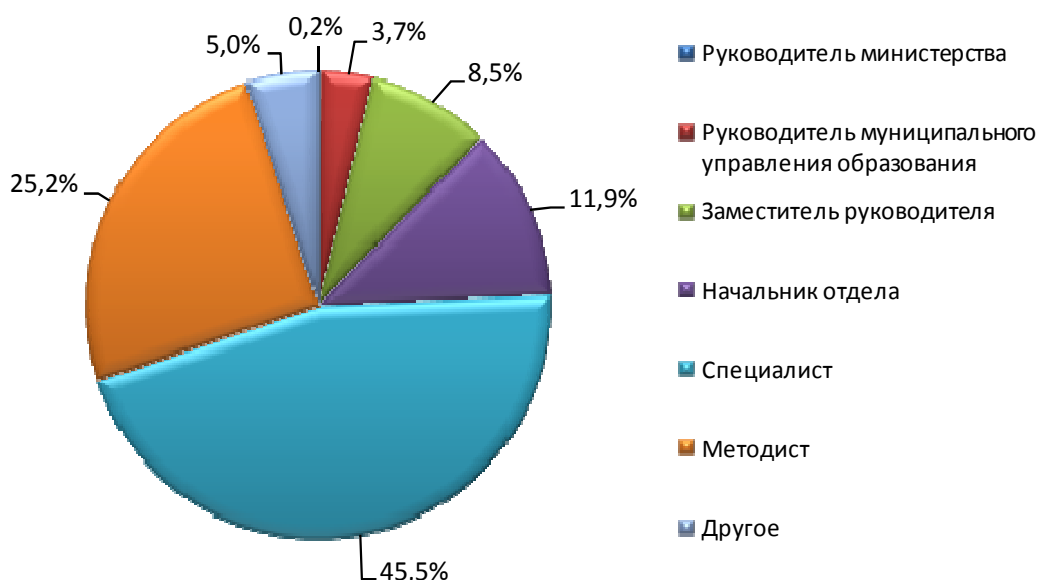


Рис. 1. Распределение руководителей муниципального и регионального уровней, принявших участие в опросе, по должностям (в целом по РФ)

Из Тамбовской области участниками опроса стали руководители и специалисты муниципальных органов управления образованием, в числе которых заместители руководителя (10,5%), начальники отделов (15,8%), специалисты (63%) и методисты (10,5%).

87% респондентов отмечают, что в их регионе/муниципалитете есть стратегический план/программа по работе с молодыми педагогами в виде официального документа с распределением финансов, ответственности и форм контроля (21,56%) или в виде рабочего документа для внутренней организации деятельности (65,38%).

Наличие в регионе/муниципалитете стратегического плана/программы по работе с молодыми педагогами в разрезе субъектов РФ представлено в табл. 1.

Т а б л и ц а 1

Наличие в регионе/муниципалитете стратегического плана/программы по работе с молодыми педагогами в разрезе субъектов РФ

№	Субъект РФ	Есть в виде официального документа	Есть в виде рабочего документа	Есть формальный текст	Нет
1	Алтайский край	63,64%	36,36%	0,00%	0,00%
2	Амурская область	22,73%	59,09%	4,55%	13,64%
3	Архангельская область	23,53%	41,18%	5,88%	29,41%
4	Астраханская область	27,27%	36,36%	27,27%	9,09%
5	Белгородская область	0,00%	71,43%	14,29%	14,29%
6	Брянская область	16,67%	83,33%	0,00%	0,00%
7	Владимирская область	37,50%	56,25%	0,00%	6,25%
8	Волгоградская область	15,38%	53,85%	15,38%	15,38%
9	Вологодская область	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%

10	Воронежская область	7,69%	76,92%	15,38%	0,00%
11	г. Москва	10,00%	90,00%	0,00%	0,00%
12	г. Санкт-Петербург	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
13	Еврейская АО	30,00%	60,00%	0,00%	10,00%
14	Забайкальский край	50,00%	33,33%	8,33%	8,33%
15	Ивановская область	63,64%	27,27%	0,00%	9,09%
16	Иркутская область	50,00%	40,00%	0,00%	10,00%
17	Кабардино-Балкарская Республика	4,76%	71,43%	0,00%	23,81%
18	Калининградская область	18,18%	72,73%	9,09%	0,00%
19	Калужская область	27,27%	27,27%	9,09%	36,36%
20	Камчатский край	7,69%	69,23%	0,00%	23,08%
21	Кемеровская область	33,33%	66,67%	0,00%	0,00%
22	Кировская область	8,33%	54,17%	12,50%	25,00%
23	Костромская область	7,69%	84,62%	0,00%	7,69%
24	Красноярский край	26,67%	60,00%	6,67%	6,67%
25	Курганская область	40,00%	33,33%	26,67%	0,00%
26	Курская область	12,50%	81,25%	0,00%	6,25%
27	Липецкая область	22,22%	61,11%	0,00%	16,67%
28	Магаданская область	0,00%	60,00%	0,00%	40,00%
29	Московская область	23,81%	71,43%	0,00%	4,76%
30	Мурманская область	7,69%	69,23%	0,00%	23,08%
31	Ненецкий АО	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%
32	Нижегородская область	27,59%	65,52%	0,00%	6,90%
33	Новгородская область	0,00%	85,71%	4,76%	9,52%
34	Новосибирская область	15,38%	76,92%	7,69%	0,00%
35	Омская область	66,67%	33,33%	0,00%	0,00%
36	Оренбургская область	7,69%	92,31%	0,00%	0,00%
37	Орловская область	14,29%	71,43%	0,00%	14,29%
38	Пензенская область	25,00%	75,00%	0,00%	0,00%
39	Пермский край	36,36%	54,55%	9,09%	0,00%
40	Приморский край	6,67%	73,33%	0,00%	20,00%
41	Псковская область	18,92%	67,57%	8,11%	5,41%
42	Республика Адыгея	6,25%	93,75%	0,00%	0,00%
43	Республика Алтай	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%
44	Республика Башкортостан	20,83%	75,00%	4,17%	0,00%
45	Республика Бурятия	41,18%	47,06%	5,88%	5,88%
46	Республика Дагестан	0,00%	91,67%	0,00%	8,33%
47	Республика Ингушетия	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
48	Республика Калмыкия	42,86%	57,14%	0,00%	0,00%
49	Республика Коми	33,33%	66,67%	0,00%	0,00%
50	Республика Крым	0,00%	57,14%	0,00%	42,86%
51	Республика Марий Эл	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
52	Республика Мордовия	6,67%	73,33%	13,33%	6,67%
53	Республика Саха (Якутия)	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
54	Республика Северная Осетия– Алания	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
55	Республика Татарстан	4,76%	80,95%	9,52%	4,76%
56	Республика Хакасия	0,00%	80,00%	0,00%	20,00%

57	Ростовская область	11,11%	77,78%	0,00%	11,11%
58	Рязанская область	40,00%	60,00%	0,00%	0,00%
59	Самарская область	25,00%	64,29%	3,57%	7,14%
60	Саратовская область	30,00%	70,00%	0,00%	0,00%
61	Сахалинская область	30,00%	40,00%	10,00%	20,00%
62	Свердловская область	9,09%	90,91%	0,00%	0,00%
63	Смоленская область	16,67%	83,33%	0,00%	0,00%
64	Тамбовская область	10,53%	73,68%	5,26%	10,53%
65	Тверская область	14,29%	28,57%	0,00%	57,14%
66	Томская область	45,45%	45,45%	0,00%	9,09%
67	Тульская область	10,53%	73,68%	15,79%	0,00%
68	Тюменская область	16,67%	83,33%	0,00%	0,00%
69	Удмуртская Республика	5,56%	61,11%	11,11%	22,22%
70	Ульяновская область	43,75%	56,25%	0,00%	0,00%
71	Хабаровский край	10,53%	84,21%	0,00%	5,26%
72	Ханты-Мансийский АО – Югра	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
73	Челябинская область	40,00%	50,00%	10,00%	0,00%
74	Чеченская Республика	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
75	Чукотский АО	0,00%	40,00%	0,00%	60,00%
76	Ямало-Ненецкий АО	54,55%	45,45%	0,00%	0,00%
77	Ярославская область	7,14%	71,43%	14,29%	7,14%
	ИТОГО	21,56%	65,38%	4,35%	8,70%

В регионах Алтайский край, Вологодская область, г. Санкт-Петербург, Забайкальский край, Ивановская область, Иркутская область, Курганская область, Ненецкий АО, Омская область, Республика Алтай, Республика Бурятия, Республика Калмыкия, Рязанская область, Томская область, Ульяновская область, Челябинская область, Ямало-Ненецкий АО более 40% опрошиваемых отмечают наличие в регионе/муниципалитете официального документа с распределением финансов, ответственности и форм контроля.

В регионах Магаданская область, Республика Крым, Тверская область, Чукотский АО более 40% респондентов заявляют, что такого документа в регионе/муниципалитете нет.

В качестве основной **приоритетной задачи такого плана/программы** 55,2% опрошенных отмечают привлечение в школы региона/муниципалитета молодых педагогов для обновления учительского корпуса. В то время как приоритетность удержания в школах региона/муниципалитета молодых педагогов и повышения качества преподавательской деятельности молодых педагогов в сумме составляют 13,5% и 25,1%, соответственно. Это означает, что задачам адаптации, удержания и профессионального развития молодых педагогов уделяется меньше внимания на региональном и муниципальном уровнях (рис. 2). Главным отличием ответов о приоритетных задачах по работе с молодыми педагогами в Тамбовской области от ответов в целом по РФ является отсутствие такого направления, как повышение качества преподавательской деятельности молодых педагогов (заккрытие вакансий – 5,3%, привлечение в школы реги-

она/муниципалитета молодых педагогов для обновления учительского корпуса – 78,9%, удержание в школах региона/муниципалитета молодых педагогов – 15,8%).

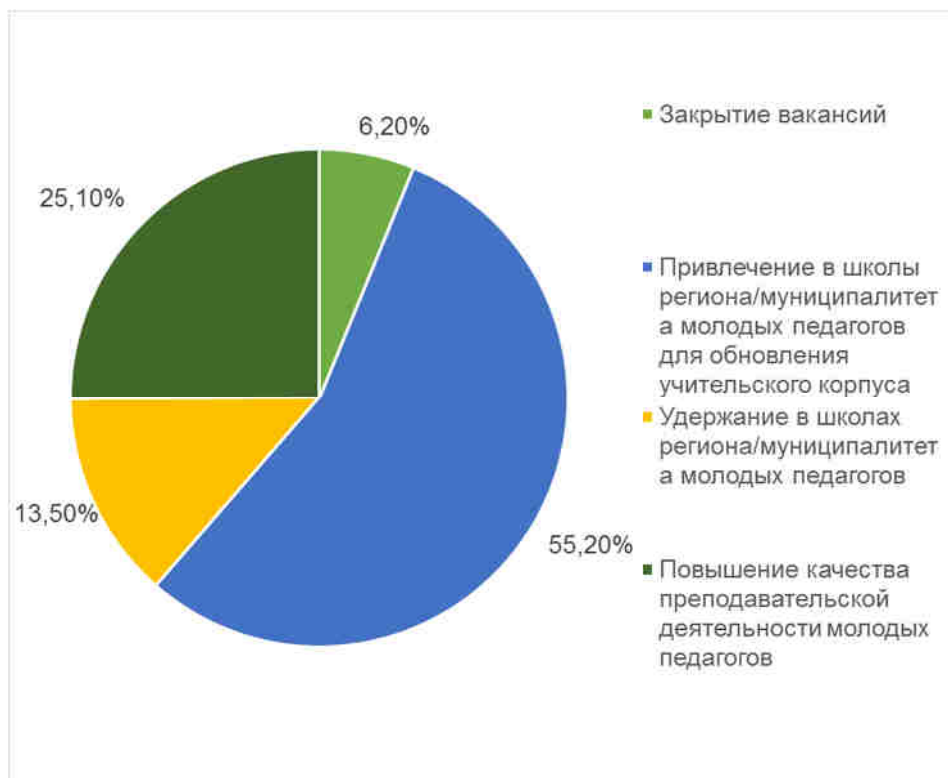


Рис. 2. Приоритетные задачи регионального и муниципального уровней по работе с молодыми педагогами (в целом по РФ)

87,5% респондентов отмечают, что нужно организовывать специальную работу по адаптации молодых специалистов в образовательных организациях либо за счет ресурсов самой организации, либо с привлечением ресурсов муниципального/регионального уровня. 95,6% респондентов говорят о том, что в их регионе/муниципалитете есть образовательные организации, в которых эффективно организована работа по адаптации молодых кадров.

Ответы на вопрос, за счет чего в большей степени этим школам удастся эффективно организовать работу по адаптации молодых кадров, распределились следующим образом. Наиболее часто поступал ответ об определении для каждого молодого педагога персонального наставника и включенности руководителя организации в эту работу. При сравнении данных можно увидеть, что в Тамбовской области этим моментам уделяется чуть меньшее внимание, чем в целом по РФ, а акцент сделан на выделении доплат молодым специалистам и теплоту социально-психологического климата в коллективе (рис. 3).

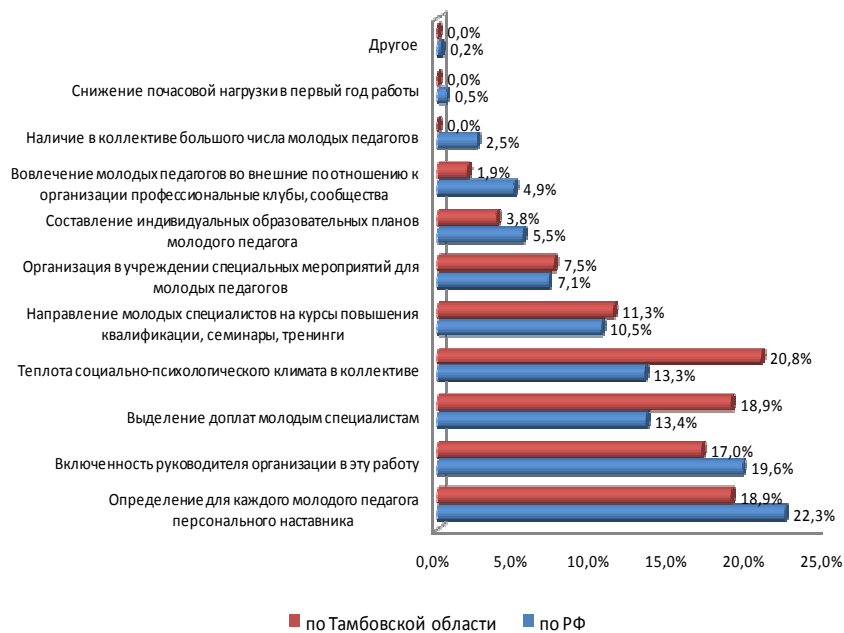


Рис. 3. Эффективность видов работ, направленных на адаптацию молодых педагогов

80,9% опрошиваемых отмечают, что в их регионе/муниципалитете ежегодно в течение первых 3-х лет работы в другие сферы из образовательных организаций увольняется менее 10% от пришедших. В качестве основных причин ухода большинство респондентов отмечают экономические условия. Заметим, что причинами ухода из школ в Тамбовской области значительно чаще, чем в целом по РФ, оказываются низкий престиж профессии, небольшая заработная плата, отсутствие карьерного роста, отсутствие взаимодействия с коллективом и конфликты с родителями (рис. 4).

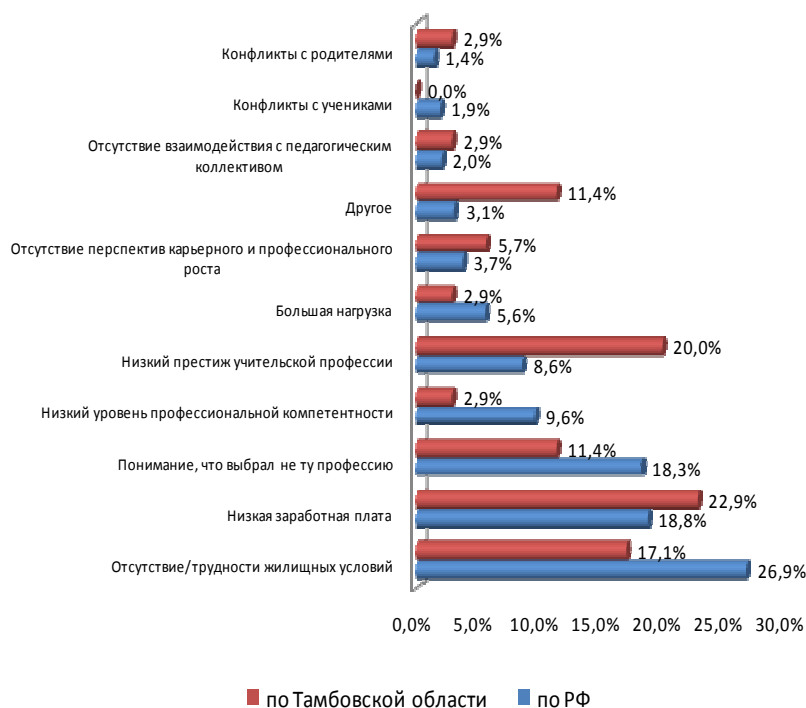


Рис. 4. Причины ухода молодых педагогов из образовательных организаций

При этом 72,9% ответов по РФ говорят о том, что в регионе/муниципалитете действуют целевые программы, направленные на решение экономических вопросов. Полный перечень распределения ответов по действующим программам представлен на рис. 5.



Рис. 5. Действующие целевые программы по работе с молодыми педагогами, направленные на решение экономических вопросов по РФ в целом

Далее в таблице 2 представлены действующие целевые программы по работе с молодыми педагогами, направленные на решение экономических вопросов в разрезе субъектов РФ. По сумме всех действующих целевых программ (последний столбец) лидируют Алтайский край, Рязанская область, Брянская область, Пермский край, Курская область, г. Санкт-Петербург, Омская область, Ханты-Мансийский АО – Югра, Ивановская область, Ямало-Ненецкий АО, Новосибирская область, г. Москва, Белгородская область, Кемеровская область, Томская область, Камчатский край, Хабаровский край, Самарская область, Еврейская АО, Ненецкий АО, Орловская область, Ульяновская область.

Легенда для прочтения таблицы 2 (целевые программы по работе с молодыми педагогами).

- 1 – выплата денежных компенсаций и субсидирование приобретения жилья;
- 2 – предоставление льготной ипотеки;
- 3 – денежные выплаты в виде грантов за работу в школе;
- 4 – денежные выплаты в виде грантов за работу в сельской школе;
- 5 – прибавка к заработной плате 20–50 % от ставки для молодого специалиста;
- 6 – выплата подъемных в муниципалитетах;
- 7 – ежемесячные доплаты от муниципалитета;
- 8 – увеличение стипендии студентам последних курсов, заключивших договор с муниципалитетом/школой;
- 9 – целевое направление от муниципалитета для получения педагогического образования;
- 10 – грантовая поддержка проектов молодых педагогов на уровне муниципалитета, региона;
- 11 – программы переподготовки;
- 12 – таких программ в регионе/муниципалитете нет;
- 13 – есть другие программы.

**Действующие целевые программы по работе с молодыми педагогами,
направленные на решение экономических вопросов в разрезе субъектов РФ**

Субъект РФ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Сумма
Алтайский край	18,18%	100,00 %	0,00%	18,18%	72,73%	81,82%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	290,91 %
Амурская область	22,73%	31,82%	13,64%	4,55%	18,18%	59,09%	22,73%	0,00%	31,82%	0,00%	9,09%	13,64%	0,00%	213,65 %
Архангельская область	47,06%	35,29%	0,00%	5,88%	64,71%	41,18%	0,00%	5,88%	17,65%	0,00%	0,00%	5,88%	11,76%	229,41 %
Астраханская область	18,18%	18,18%	0,00%	0,00%	27,27%	54,55%	0,00%	0,00%	36,36%	9,09%	9,09%	0,00%	0,00%	172,72 %
Белгородская область	14,29%	57,14%	14,29%	57,14%	0,00%	28,57%	42,86%	0,00%	28,57%	0,00%	14,29%	0,00%	0,00%	257,15 %
Брянская область	50,00%	33,33%	16,67%	16,67%	83,33%	0,00%	33,33%	0,00%	16,67%	0,00%	33,33%	0,00%	0,00%	283,33 %
Владимирская область	31,25%	62,50%	0,00%	6,25%	43,75%	37,50%	12,50%	6,25%	37,50%	0,00%	6,25%	0,00%	0,00%	243,75 %
Волгоградская область	61,54%	30,77%	7,69%	7,69%	30,77%	30,77%	23,08%	0,00%	15,38%	0,00%	0,00%	23,08%	0,00%	207,69 %
Вологодская область	62,50%	50,00%	0,00%	12,50%	12,50%	50,00%	0,00%	0,00%	25,00%	12,50%	0,00%	0,00%	0,00%	225,00 %
Воронежская область	0,00%	15,38%	0,00%	0,00%	84,62%	0,00%	7,69%	0,00%	53,85%	0,00%	23,08%	7,69%	0,00%	184,62 %
г. Москва	80,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00 %	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	70,00%	10,00%	0,00%	0,00%	260,00 %
г. Санкт-Петербург	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	66,67%	88,89%	44,44%	0,00%	33,33%	0,00%	44,44%	0,00%	0,00%	277,77 %
Еврейская АО	30,00%	20,00%	0,00%	0,00%	50,00%	70,00%	20,00%	0,00%	40,00%	0,00%	20,00%	0,00%	0,00%	250,00 %
Забайкальский край	16,67%	41,67%	0,00%	16,67%	91,67%	25,00%	0,00%	0,00%	16,67%	8,33%	16,67%	0,00%	0,00%	233,35 %
Ивановская область	54,55%	63,64%	36,36%	0,00%	27,27%	27,27%	9,09%	0,00%	18,18%	18,18%	18,18%	0,00%	0,00%	272,72 %

Иркутская область	30,00%	30,00%	20,00%	30,00%	50,00%	30,00%	10,00%	0,00%	30,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	230,00 %
Кабардино-Балкарская Республика	14,29%	14,29%	0,00%	9,52%	14,29%	28,57%	9,52%	0,00%	14,29%	0,00%	4,76%	42,86%	0,00%	109,53 %
Калининградская область	9,09%	63,64%	18,18%	9,09%	63,64%	0,00%	0,00%	0,00%	27,27%	0,00%	18,18%	9,09%	9,09%	218,18 %
Калужская область	45,45%	9,09%	18,18%	9,09%	18,18%	9,09%	9,09%	0,00%	27,27%	0,00%	18,18%	18,18%	9,09%	172,71 %
Камчатский край	46,15%	53,85%	0,00%	15,38%	84,62%	30,77%	7,69%	0,00%	7,69%	0,00%	7,69%	7,69%	0,00%	253,84 %
Кемеровская область	33,33%	55,56%	22,22%	0,00%	44,44%	22,22%	22,22%	0,00%	22,22%	11,11%	11,11%	0,00%	11,11%	255,54 %
Кировская область	37,50%	54,17%	16,67%	29,17%	0,00%	20,83%	0,00%	12,50%	45,83%	4,17%	0,00%	0,00%	8,33%	229,17 %
Костромская область	0,00%	15,38%	0,00%	15,38%	46,15%	23,08%	46,15%	0,00%	38,46%	15,38%	15,38%	7,69%	7,69%	223,05 %
Красноярский край	20,00%	26,67%	0,00%	26,67%	46,67%	6,67%	0,00%	0,00%	60,00%	13,33%	6,67%	0,00%	6,67%	213,35 %
Курганская область	46,67%	20,00%	6,67%	6,67%	6,67%	66,67%	13,33%	0,00%	53,33%	0,00%	26,67%	0,00%	0,00%	246,68 %
Курская область	31,25%	56,25%	6,25%	12,50%	68,75%	62,50%	12,50%	0,00%	25,00%	0,00%	6,25%	0,00%	0,00%	281,25 %
Липецкая область	27,78%	27,78%	0,00%	0,00%	83,33%	5,56%	0,00%	0,00%	66,67%	0,00%	11,11%	0,00%	11,11%	233,34 %
Магаданская область	40,00%	20,00%	20,00%	0,00%	20,00%	40,00%	0,00%	0,00%	20,00%	0,00%	0,00%	20,00%	0,00%	160,00 %
Московская область	19,05%	42,86%	4,76%	9,52%	4,76%	23,81%	57,14%	0,00%	57,14%	4,76%	0,00%	4,76%	9,52%	233,32 %
Мурманская область	30,77%	15,38%	0,00%	0,00%	69,23%	69,23%	15,38%	0,00%	23,08%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	223,07 %
Ненецкий АО	50,00%	0,00%	50,00%	50,00%	100,00 %	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	250,00 %
Нижегородская область	55,17%	65,52%	0,00%	3,45%	10,34%	0,00%	3,45%	0,00%	44,83%	0,00%	17,24%	3,45%	20,69%	220,69 %

Новгородская область	28,57%	71,43%	0,00%	0,00%	52,38%	4,76%	0,00%	0,00%	47,62%	0,00%	4,76%	0,00%	0,00%	209,52 %
Новосибирская область	38,46%	30,77%	0,00%	7,69%	69,23%	30,77%	7,69%	0,00%	61,54%	0,00%	23,08%	0,00%	0,00%	269,23 %
Омская область	58,33%	66,67%	0,00%	16,67%	50,00%	66,67%	8,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	8,33%	275,00 %
Оренбургская область	23,08%	23,08%	3,85%	0,00%	23,08%	57,69%	50,00%	0,00%	34,62%	3,85%	11,54%	3,85%	0,00%	230,79 %
Орловская область	28,57%	42,86%	0,00%	7,14%	42,86%	35,71%	14,29%	0,00%	50,00%	21,43%	7,14%	0,00%	0,00%	250,00 %
Пензенская область	41,67%	16,67%	41,67%	8,33%	75,00%	0,00%	16,67%	8,33%	8,33%	0,00%	16,67%	0,00%	0,00%	233,34 %
Пермский край	72,73%	63,64%	18,18%	9,09%	45,45%	63,64%	9,09%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	281,82 %
Приморский край	6,67%	0,00%	6,67%	0,00%	20,00%	33,33%	20,00%	0,00%	13,33%	0,00%	0,00%	33,33%	0,00%	100,00 %
Псковская область	10,81%	5,41%	8,11%	5,41%	5,41%	72,97%	0,00%	0,00%	27,03%	2,70%	0,00%	5,41%	0,00%	137,85 %
Республика Адыгея	31,25%	50,00%	0,00%	6,25%	81,25%	18,75%	12,50%	0,00%	18,75%	6,25%	0,00%	0,00%	0,00%	225,00 %
Республика Алтай	40,00%	10,00%	0,00%	0,00%	70,00%	20,00%	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	0,00%	10,00%	0,00%	160,00 %
Республика Башкортостан	16,67%	0,00%	4,17%	8,33%	45,83%	87,50%	8,33%	0,00%	8,33%	0,00%	20,83%	0,00%	0,00%	199,99 %
Республика Бурятия	41,18%	58,82%	0,00%	0,00%	29,41%	76,47%	0,00%	0,00%	17,65%	0,00%	17,65%	0,00%	0,00%	241,18 %
Республика Дагестан	0,00%	8,33%	8,33%	8,33%	41,67%	0,00%	8,33%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	33,33%	0,00%	108,32 %
Республика Ингушетия	20,00%	100,00 %	40,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	180,00 %
Республика Калмыкия	35,71%	64,29%	7,14%	0,00%	42,86%	78,57%	0,00%	0,00%	7,14%	0,00%	7,14%	7,14%	0,00%	242,85 %
Республика Коми	22,22%	0,00%	33,33%	0,00%	88,89%	0,00%	33,33%	11,11%	55,56%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	244,44 %

Республика Крым	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	14,29%	28,57%	0,00%	0,00%	28,57%	0,00%	28,57%	42,86%	0,00%	114,29%
Республика Марий Эл	16,67%	16,67%	16,67%	16,67%	66,67%	50,00%	0,00%	0,00%	16,67%	16,67%	0,00%	0,00%	0,00%	216,69%
Республика Мордовия	53,33%	13,33%	26,67%	6,67%	40,00%	13,33%	13,33%	0,00%	13,33%	6,67%	6,67%	0,00%	26,67%	220,00%
Республика Саха (Якутия)	33,33%	100,00%	0,00%	0,00%	33,33%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	199,99%
Республика Северная Осетия – Алания	40,00%	40,00%	0,00%	0,00%	20,00%	20,00%	20,00%	0,00%	20,00%	0,00%	20,00%	0,00%	0,00%	180,00%
Республика Татарстан	28,57%	42,86%	57,14%	4,76%	52,38%	4,76%	0,00%	0,00%	23,81%	9,52%	19,05%	0,00%	0,00%	242,85%
Республика Хакасия	30,00%	30,00%	0,00%	0,00%	100,00%	10,00%	0,00%	0,00%	60,00%	0,00%	0,00%	0,00%	10,00%	240,00%
Ростовская область	11,11%	33,33%	0,00%	11,11%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	66,67%	0,00%	33,33%	11,11%	0,00%	155,55%
Рязанская область	30,00%	60,00%	0,00%	30,00%	10,00%	50,00%	50,00%	40,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	290,00%
Самарская область	39,29%	50,00%	14,29%	39,29%	17,86%	35,71%	17,86%	3,57%	7,14%	3,57%	3,57%	3,57%	17,86%	250,01%
Саратовская область	30,00%	10,00%	20,00%	30,00%	50,00%	40,00%	0,00%	0,00%	30,00%	0,00%	10,00%	0,00%	20,00%	240,00%
Сахалинская область	10,00%	60,00%	0,00%	0,00%	80,00%	80,00%	0,00%	0,00%	10,00%	0,00%	0,00%	10,00%	0,00%	240,00%
Свердловская область	45,45%	45,45%	9,09%	9,09%	45,45%	36,36%	0,00%	0,00%	27,27%	0,00%	0,00%	9,09%	9,09%	227,25%
Смоленская область	33,33%	66,67%	16,67%	0,00%	33,33%	16,67%	33,33%	0,00%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	233,33%
Тамбовская область	36,84%	36,84%	21,05%	15,79%	36,84%	26,32%	10,53%	10,53%	42,11%	5,26%	5,26%	0,00%	0,00%	247,37%
Тверская область	0,00%	14,29%	0,00%	0,00%	71,43%	28,57%	0,00%	0,00%	28,57%	0,00%	42,86%	0,00%	0,00%	185,72%

Томская область	72,73%	36,36%	18,18%	9,09%	18,18%	36,36%	9,09%	0,00%	27,27%	0,00%	9,09%	9,09%	18,18%	254,53 %
Тульская область	26,32%	36,84%	15,79%	10,53%	26,32%	47,37%	21,05%	5,26%	42,11%	0,00%	5,26%	0,00%	0,00%	236,85 %
Тюменская область	66,67%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%	0,00%	0,00%	33,33%	16,67%	0,00%	16,67%	0,00%	183,34 %
Удмуртская Республика	50,00%	27,78%	5,56%	5,56%	16,67%	33,33%	0,00%	0,00%	55,56%	0,00%	16,67%	5,56%	0,00%	211,13 %
Ульяновская область	56,25%	12,50%	18,75%	12,50%	6,25%	68,75%	25,00%	6,25%	31,25%	0,00%	12,50%	0,00%	0,00%	250,00 %
Хабаровский край	47,37%	21,05%	5,26%	5,26%	68,42%	47,37%	5,26%	0,00%	31,58%	0,00%	15,79%	0,00%	5,26%	252,62 %
Ханты-Мансийский АО – Югра	75,00%	25,00%	0,00%	0,00%	50,00%	75,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	275,00 %
Челябинская область	20,00%	10,00%	0,00%	20,00%	10,00%	40,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%	10,00%	0,00%	0,00%	210,00 %
Чеченская Республика	0,00%	9,09%	0,00%	18,18%	81,82%	18,18%	0,00%	0,00%	54,55%	0,00%	18,18%	0,00%	0,00%	200,00 %
Чукотский АО	40,00%	0,00%	60,00%	20,00%	20,00%	0,00%	0,00%	20,00%	0,00%	20,00%	20,00%	20,00%	0,00%	200,00 %
Ямало-Ненецкий АО	54,55%	45,45%	27,27%	9,09%	9,09%	45,45%	27,27%	0,00%	18,18%	27,27%	0,00%	0,00%	9,09%	272,71 %
Ярославская область	28,57%	57,14%	0,00%	28,57%	85,71%	21,43%	7,14%	0,00%	14,29%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	242,85 %

73,2% респондентов отмечают, что в их регионе/муниципалитете есть действующие общественные объединения молодых педагогов. 67,1% считают, что эти общественные объединения выступают в качестве ресурса в решении задач закрепления молодых педагогов в территории. Причем ресурсом в основном в области обмена опытом, профессионального развития и организации досуга (рис. 6). Ответы по Тамбовской области имеют схожие значения.

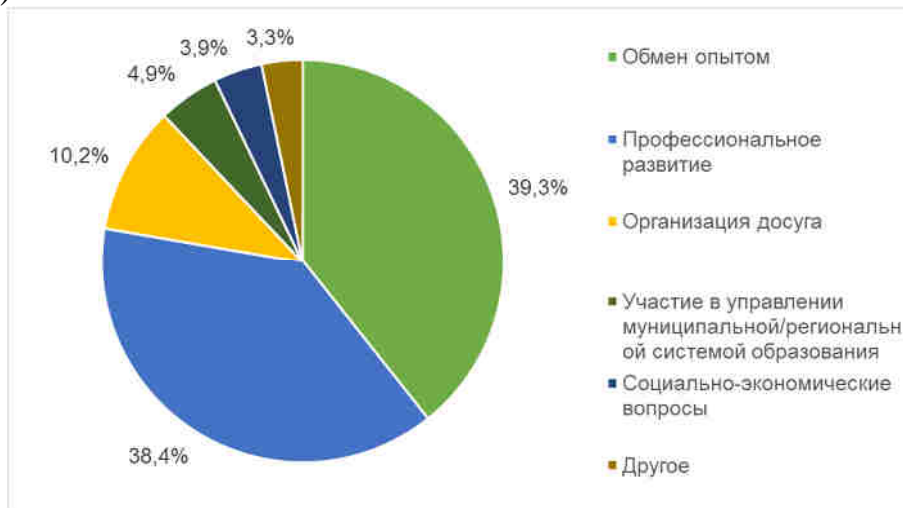


Рис. 6. Задачи, решаемые общественными объединениями молодых педагогов

Ответы на вопрос «Для каких форм профессионального развития молодых педагогов Вы создаете условия?» распределились следующим образом (рис. 7). В качестве приоритетных направлений по РФ оказались совершенствование мастерства в предметной области (56,85%) и участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства (52,11%).



Рис. 7. Направления профессионального развития молодых педагогов, для которых в регионе/муниципалитете создаются условия

Ответы на вопрос «Какие организации/общественные объединения в большей степени организуют мероприятия, направленные на профессиональное развитие молодых педагогов, в Вашем регионе/муниципалитете?» распределились следующим образом (рис. 8). В Тамбовской области наибольшее количество голосов было отдано институту повышения квалификации (37,8%), управлению образования и методическим кабинетам (26,7%), а также муниципальным методическим объединениям (24,4%).

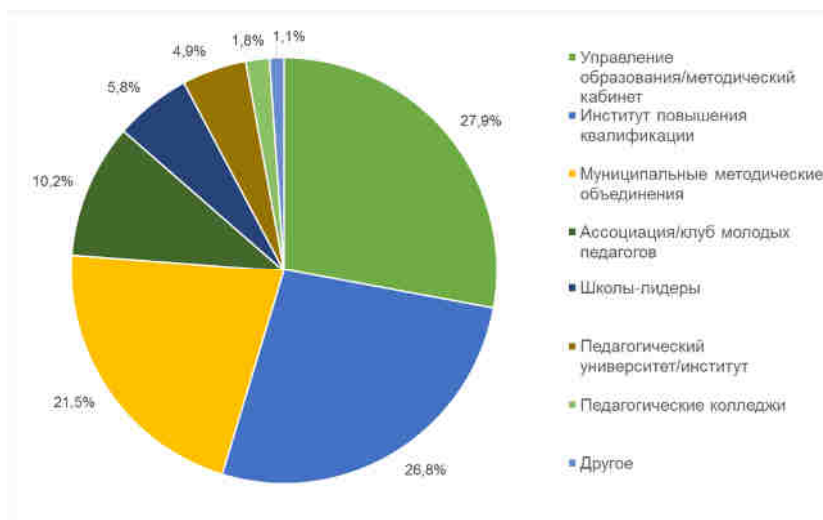


Рис. 8. Организации/общественные объединения, организующие работу с молодыми педагогами

96,9% респондентов отмечают эффективность работы с молодыми педагогами в их регионе/муниципалитете как достаточно высокую и в целом удовлетворительную (рис. 9). Оценки в Тамбовской области выглядят следующим образом: достаточно высоко – 5,3%, в целом удовлетворительно – 94,7%.

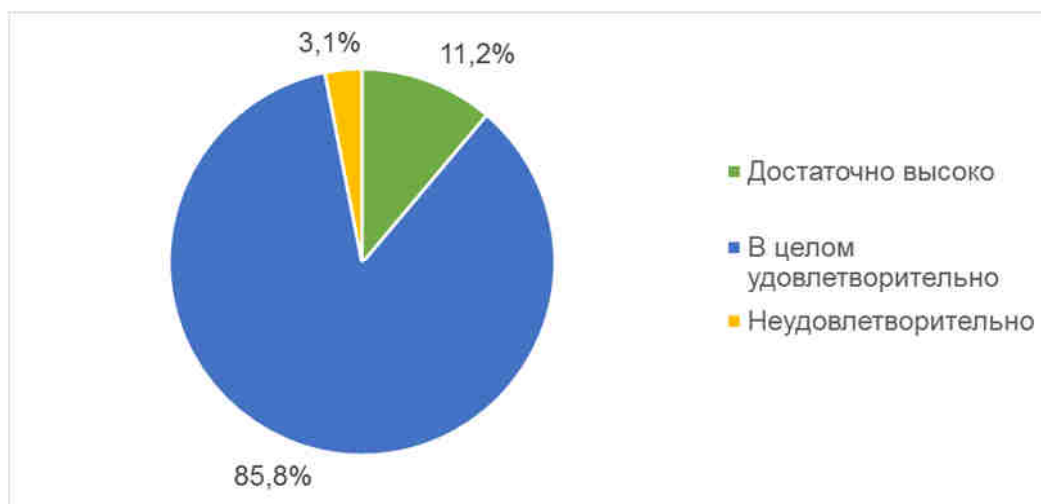


Рис. 9. Оценка эффективности работы с молодыми педагогами в регионе/муниципалитете

**Анализ ответов руководителей образовательных организаций,
в чьи обязанности непосредственно входит решение задач
по обеспечению условий адаптации, закрепления
и профессионального развития молодых специалистов,
работающих под их непосредственным руководством**

Анализ ответов директоров школ показывает, что 97,9% респондентов считают необходимым предпринимать специальные действия для обеспечения адаптации молодых педагогов. 94,2% анкетированных говорят о том, что в плане работы их школы есть специальные мероприятия, направленные на работу с молодыми педагогами. Респонденты оценили *эффективность используемых ими форм* для обеспечения адаптации молодых кадров (табл. 3).

Т а б л и ц а 3

**Оценка эффективности используемых форм
для обеспечения адаптации молодых педагогов**

	Используемые формы для обеспечения адаптации молодых педагогов	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%

Из анализа таблицы видно, что по всем показателям, кроме показателя под № 4, суммарная оценка по критериям «Всегда эффективно» и «В большей степени эффективно» составляет более 75%. Критерий «Сокращение нагрузки начинающего педагога, уменьшение требований к нему» по аналогичной суммарной оценке составляет 28,03%.

При этом при ответе на вопрос «Является ли предметом Вашего специального внимания нагрузка молодого педагога?» 63,1% респондентов по РФ отметили, что для них важно не допустить чрезмерной нагрузки молодого специалиста (рис. 10, 11). Ответы по Тамбовской области имеют схожие значения.

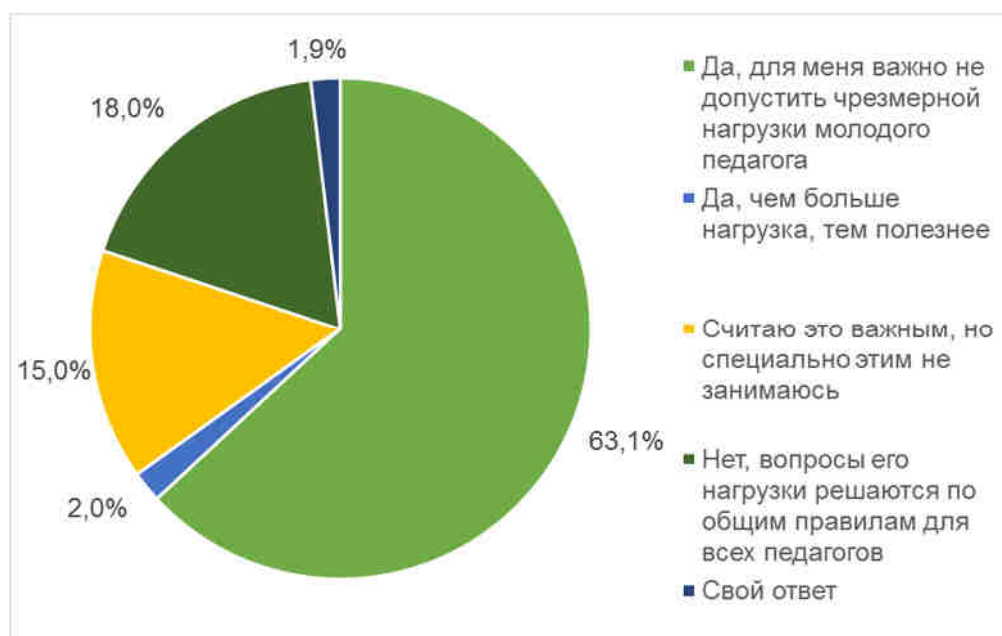


Рис. 10. Отношение директоров школ к нагрузке молодого педагога



Рис. 11. Оценка директорами школ необходимости демонстрировать всему коллективу достижения молодых педагогов

98,91% директоров считает, что молодые педагоги ощущают себя нужными в их школе.

Действия, которые предпринимают директора, чтобы *удержать молодых педагогов в школе*, представлены на рисунке 12. В Тамбовской области активнее, чем в целом по РФ, предпринимаются действия по финансовой поддержке инициатив, проектов молодых педагогов, стимулированию участия молодого педагога в профессиональных сообществах, организации рефлексии деятельности молодого педагога.

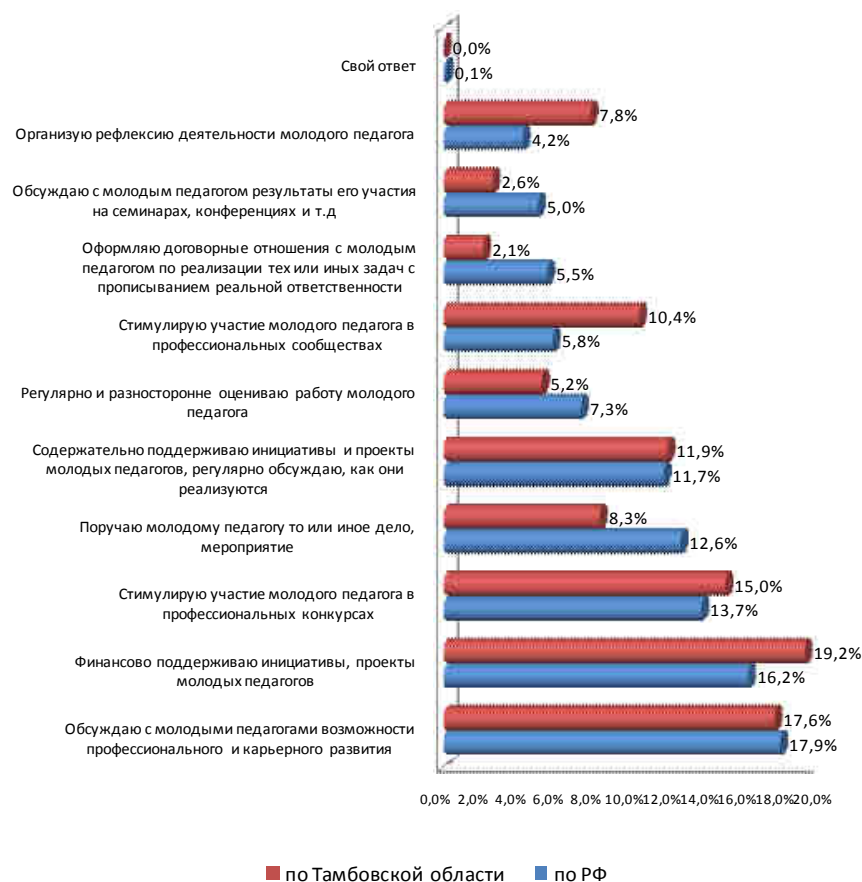


Рис. 12. Действия, которые предпринимают директора, чтобы удержать молодых педагогов в школе

Направления профессионального развития молодых педагогов, которые считают необходимым поддерживать директора школ, представлены в табл. 4.

Т а б л и ц а 4

Направления профессионального развития молодых педагогов, которые считают необходимым поддерживать директора школ

		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%	20,78%	2,11%	0,10%
2.	Участие в мероприятиях, способствующих повышению управленческой квалификации и карьерному росту	33,17%	55,14%	9,05%	2,64%
3.	Участие в профессиональных конкурсах и состязаниях, обеспечивающих повышение профессионального и социального статуса	58,49%	37,78%	3,19%	0,53%

Максимальное количество директоров в качестве направлений профессионального развития молодых педагогов, которые они считают необходимым поддерживать, отмечают повышение квалификации в области учебного предмета, технологий и форм организации обучения (77,01%).

Формы профессионального развития молодых педагогов, для которых директора школ создают условия, представлены на рис. 13.

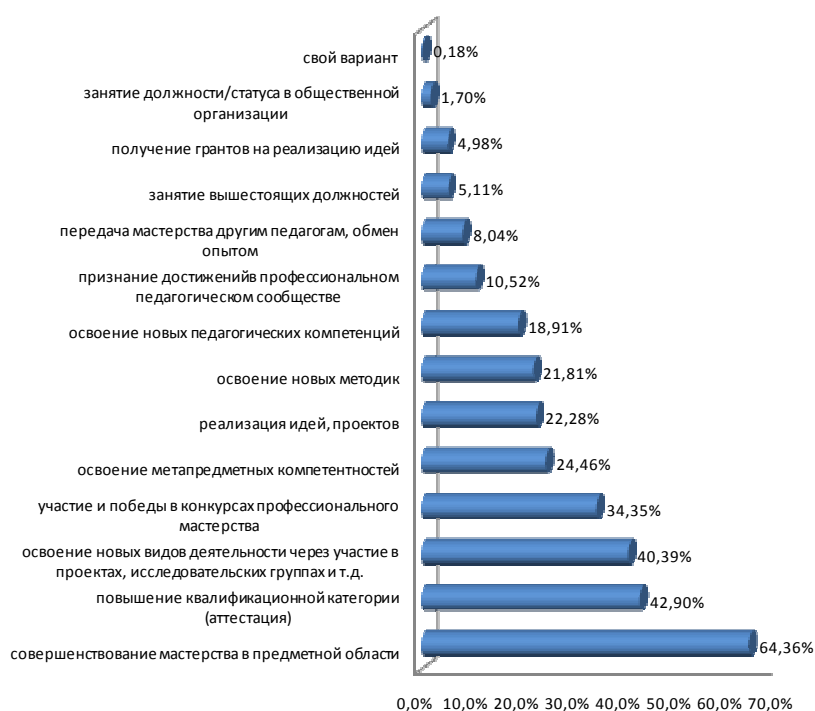


Рис. 13. Формы профессионального развития молодых педагогов,

для которых директора школ создают условия

В качестве основных форм профессионального развития, для которых директора создают условия, выделены совершенствование мастерства в предметной области (64,36%) и повышение квалификационной категории (аттестация) (42,9%). В Тамбовской области это совершенствование мастерства в предметной области, освоение новых видов деятельности через участие в проектах, исследовательских группах и т.д., участие и победы в конкурсах профессионального мастерства.

Основными предметами оценки директорами деятельности молодого педагога выступают качество уроков, академические результаты учащихся, наличие и видение молодым педагогом перспектив в профессиональной деятельности. При этом создание условий для реализации молодыми кадрами инициатив (ресурсной оснащенности молодого педагога для решения профессиональных задач) составляет 6,2%. Оценка статуса молодого педагога в педагогическом коллективе составляет 2,4%. Полный перечень представлен на рис. 14. Результаты по Тамбовской области имеют схожие значения.

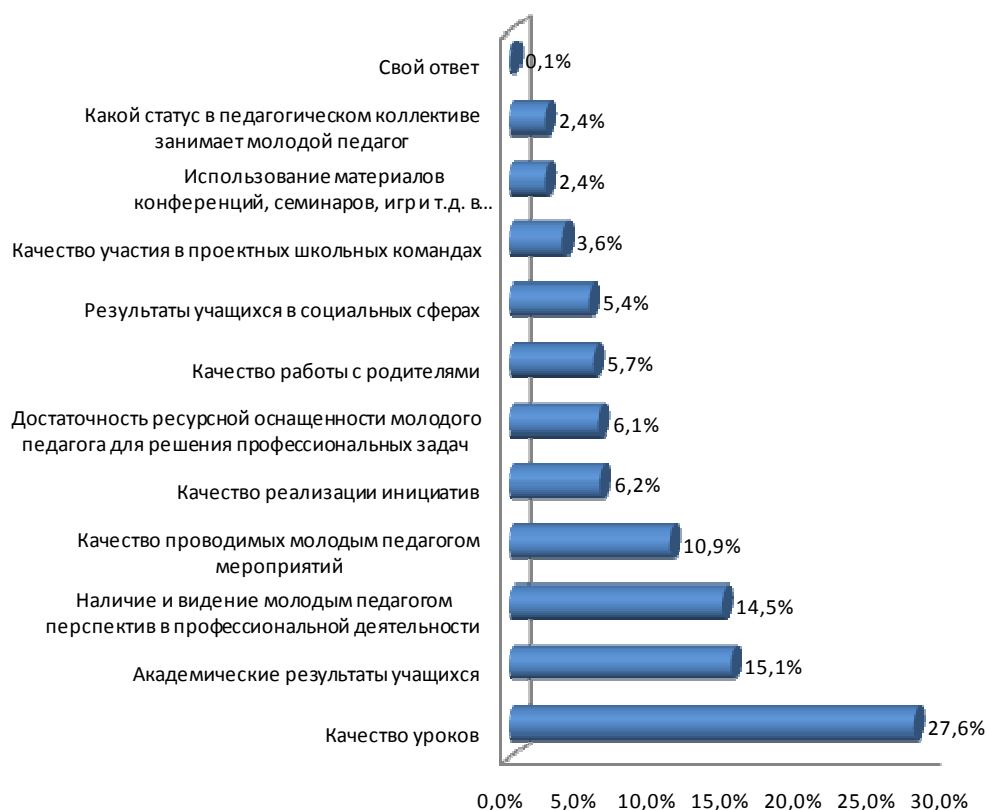


Рис. 14. Основной предмет оценки директорами деятельности молодого педагога

**Анализ ответов молодых педагогов,
работающих/трудоустроенных в образовательных организациях
начального (1–4 классы), основного общего (5–9 классы),
среднего общего (10–11 классы) образования
субъекта Российской Федерации, возраста до 35 лет,
со стажем работы в образовательных организациях до 3 лет**

Ответы молодых педагогов на вопрос о *самочувствии в профессии* и педагогическом коллективе лежат в области негативных или нейтральных оценок (табл. 5).

Т а б л и ц а 5

Самочувствие молодых педагогов в профессии

		+	+/-	-	
1	Я чувствую себя достаточно профессионально компетентным	7,18%	48,96%	43,86%	Я чувствую себя полностью некомпетентным
2	Я с полным основанием могу назвать себя педагогом	9,80%	49,13%	41,07%	Я пока не могу назвать себя педагогом
3	Я удовлетворен своей педагогической деятельностью	9,38%	44,97%	45,65%	Я не удовлетворен своей педагогической деятельностью
4	Я могу справляться с профессиональными трудностями	12,50%	48,86%	38,65%	Есть такие профессиональные трудности, которые представляют для меня проблему
5	То, что я делаю как педагог, не расходится с моими личными убеждениями и ценностями	10,50%	29,00%	60,50%	То, что я делаю как педагог, часто расходится с моими личными убеждениями и ценностями
6	Я чувствую себя уместным в том педагогическом коллективе, в котором работаю	10,19%	20,90%	68,91%	Я чувствую себя «не в своей тарелке» в том педагогическом коллективе, в котором работаю
7	Я пользуюсь безусловной поддержкой со стороны коллектива и чувствую себя «своим» для коллег	9,94%	25,22%	64,84%	Я не могу сказать, что пользуюсь безусловной поддержкой со стороны коллектива и чувствую себя «своим» для коллег
8	Члены педагогического коллектива ценят меня как профессионала	9,19%	36,96%	53,85%	Члены педагогического коллектива не ценят меня как профессионала
9	Мое мнение учитывается в коллективе при принятии тех или иных решений	10,37%	39,51%	50,11%	Мое мнение никому не важно, оно не учитывается при принятии тех или иных решений

В таблице 6 представлена оценка молодыми педагогами полезности оказываемых им *форм профессиональной, социальной и финансово-экономической поддержки*.

**Оценка молодыми педагогами полезности
оказываемых им форм поддержки**

	Формы поддержки молодых педагогов	Оказалось для меня поддержкой	Не явилось для меня поддержкой
Формы профессиональной поддержки молодых педагогов			
1.	Вместе с наставником (ментором) мы проектировали и обсуждали мои уроки	85,86%	14,14%
2.	У меня была возможность по всем вопросам обращаться к своему наставнику (ментору)	87,49%	12,51%
3.	Посещение уроков своего наставника	83,19%	16,81%
4.	Ведение рефлексивного дневника, составление портфолио	59,01%	40,99%
5.	Обсуждение с администрацией (завучем, директором) состояния дел в первый год моей работы	87,59%	12,41%
6.	Сокращенная нагрузка начинающего педагога	49,03%	50,97%
7.	Участие в оценочных процедурах, курсах на выявление лидерских качеств (на зачисление в управленческий резерв)	42,44%	57,56%
8.	Участие в процедурах оценки своей педагогической деятельности	73,62%	26,38%
9.	Обсуждение с директором, муниципальным администратором возможностей карьерного продвижения	63,41%	36,59%
10.	Обсуждение с директором, муниципальным администратором возможностей профессиональной специализации	67,27%	32,73%
11.	Составление личного плана развития и обсуждение его с руководством	64,96%	35,04%
12.	Обучение в педагогическом классе	43,82%	56,18%
13.	Работа в школе при получении педагогического образования по собственной инициативе	67,71%	32,29%
14.	Расширенная практика в школе при обучении на последнем курсе вуза (типа Педагогическая интернатура)	57,05%	42,95%
15.	Работа в школе при получении педагогического образования по собственной инициативе	67,85%	32,15%
16.	Заказ на выполнение выпускной работы от реальной школы, от школы, в которой вы работали	33,86%	66,14%
Социальная поддержка молодых педагогов			
17.	Льготная ипотека	26,95%	73,05%
Финансово-экономическая поддержка молодых педагогов			
18.	Денежные компенсации и субсидирование приобретения жилья	29,60%	70,40%
19.	Денежные выплаты в виде грантов за работу в школе	31,79%	68,21%
20.	Денежные выплаты в виде грантов за работу в сельской школе	28,87%	71,13%

21.	Прибавка к ставке – 20–50% от ставки для молодого специалиста	62,22%	37,78%
22.	Подъемные в муниципалитетах	43,14%	56,86%
23.	Ежемесячные доплаты от муниципалитета	42,80%	57,20%
24.	Увеличение стипендии студентам последних курсов, заключивших договор с муниципалитетом/школой	21,65%	78,35%
25.	Грантовая поддержка проектов молодых педагогов на уровне муниципалитета, региона	26,71%	73,29%

В качестве основных форм поддержки, которые оказались эффективными, молодые педагоги отмечают совместную деятельность с ментором (наставником), а именно: проектирование и обсуждение уроков, возможность по всем вопросам обращаться к своему наставнику (ментору), посещение уроков своего наставника. При этом аспекты социальной и финансово-экономической поддержки молодые педагоги отмечают как неэффективные формы поддержки именно для них.

Анализ результатов проведения фокус-групп с молодыми педагогами по выявлению условий, необходимых и достаточных для успешной адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов во всех субъектах Российской Федерации

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

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

В ходе проведения фокус-групп мы фиксировали оценочные суждения молодых педагогов об условиях их профессиональной деятельности и самочувствия в профессии и педагогическом коллективе.

Условия профессиональной деятельности были распределены по четырем типам:

- финансовые (зарплата, стимулирование, социальные выплаты, ипотека и т.д.);
- содержательные (интерес к предмету, разработка методических материалов, возможности профессионального роста и т.д.);
- миссия, ценности (делаю общественно полезное дело, значимость профессии для меня лично и для общества, страны);
- другие условия (гибкий график работы, отпуск, социальные гарантии, взаимоотношения в коллективе, с администрацией, материально-технические и инфраструктурные условия и т.д.).

Все высказывания делились на позитивные и негативные по отношению к предмету оценки (рис. 15).

Ниже представлена таблица количественной обработки данных фокус-групп (табл. 7).

Т а б л и ц а 7

Количество высказываний о факторах привлекательности в профессии

	Финансовые (зарплата, стимулирование, социальные выплаты, ипотека и т.д.)		Содержательные (интересен предмет, разработка методических материалов, собственный рост...)		Миссия (делаю общественно полезное дело, это важно, нужно)		Условия (гибкий график, отпуск, социальные гарантии, коллектив и т.д.)	
	Позитив	Негатив	Позитив	Негатив	Позитив	Негатив	Позитив	Негатив
Белгородская область	3	31	13	0	14	0	74	40
Брянская область	2	35	8	3	8	0	56	39
Владимирская область	1	32	15	10	12	0	68	62
Воронежская область	2	14	86	25	4	0	29	17
Ивановская область	0	20	29	13	10	0	4	3
Калужская область	4	42	13	0	35	14	100	62
Костромская область	1	24	5	2	4	4	21	16
Курская область	17	7	4	0	15	0	29	105
Липецкая область	2	32	2	0	14	0	26	48
Московская область	1	25	16	0	102	0	75	104
Орловская область	2	18	27	0	14	4	51	20
Рязанская область	0	8	4	0	4	0	2	10
Смоленская область	0	32	17	0	11	0	112	57
Тамбовская область	0	17	7	0	8	0	110	37
Тверская область	5	20	9	0	2	0	32	74
Тульская область	0	21	5	0	0	0	77	39
Ярославская область	4	30	105	10	85	2	66	11
Москва	0	24	20	2	80	0	56	67
Республика Карелия	0	4	1	0	0	0	16	0
Республика Коми	0	23	9	0	58	0	38	53
Архангельская область	0	17	6	6	2	2	50	28

Ненецкий автономный округ	0	18	6	0	29	0	4	15
Вологодская область	3	23	11	0	3	0	126	49
Калининградская область	0	2	15	1	6	0	0	5
Ленинградская область	1	16	2	0	7	0	15	29
Мурманская область	4	52	21	0	75	0	28	49
Новгородская область	2	31	15	0	24	0	36	22
Псковская область	0	16	5	1	4	0	44	7
Г. Санкт-Петербург	1	7	5	0	7	0	3	16
Республика Адыгея (Адыгея)	5	43	8	6	5	1	93	56
Республика Калмыкия	1	21	6	0	0	0	15	21
Краснодарский край	1	12	12	3	5	0	25	3
Астраханская область	3	27	6	12	8	8	55	44
Волгоградская область	0	19	11	4	15	0	66	46
Ростовская область	0	2	0	0	4	0	2	10
Республика Башкортостан	0	15	7	0	6	0	1	8
Республика Марий Эл	3	23	13	3	60	0	50	69
Республика Мордовия	3	30	28	0	64	0	29	61
Республика Татарстан (Татарстан)	0	19	8	0	1	0	85	68
Удмуртская Республика	5	31	25	7	53	0	30	24
Чувашская Республика – Чувашия	1	11	28	2	16	4	12	11
Кировская область	3	19	3	0	12	0	64	56
Нижегородская область	1	16	28	0	20	2	18	8
Оренбургская область	5	28	22	0	4	1	75	13
Пензенская область	2	29	9	0	7	1	40	17
Пермский край	0	19	10	0	4	1	35	8
Самарская область	2	6	17	0	1	0	0	16
Саратовская область	1	13	6	0	7	0	3	11
Ульяновская область	6	57	30	3	77	5	21	26

Курганская область	1	0	1	0	23	0	7	0
Свердловская область	0	6	1	0	5	0	1	16
Тюменская область	0	28	2	0	4	0	80	37
Ханты-Мансийский автономный округ	15	32	99	2	105	4	61	60
Ямало-Ненецкий автономный округ	17	39	87	11	88	2	30	27
Челябинская область	5	37	99	12	106	3	59	24
Республика Алтай	2	17	1	0	6	0	38	3
Республика Бурятия	1	2	13	0	6	0	17	15
Республика Тыва	1	19	2	0	0	0	81	26
Республика Хакасия	2	41	128	3	77	7	37	41
Алтайский край	1	21	10	10	5	3	99	16
Красноярский край	8	36	8	0	21	2	132	65
Иркутская область	1	0	3	0	3	0	3	0
Кемеровская область	0	30	4	0	4	9	74	76
Новосибирская область	2	39	19	0	24	7	51	36
Омская область	0	12	17	0	19	3	67	25
Томская область	1	28	9	0	1	0	53	55
Забайкальский край	0	24	51	5	6	0	14	13
Республика Саха (Якутия)	0	9	3	0	2	0	13	18
Приморский край	3	12	5	0	5	0	32	5
Хабаровский край	3	45	61	7	127	1	56	37
Амурская область	4	24	6	1	7	3	84	50
Камчатский край	0	33	2	0	13	9	40	65
Магаданская область	0	22	0	0	10	0	11	21
Сахалинская область	1	7	2	0	3	0	7	4
Еврейская автономная область	3	20	18	8	10	0	14	5
Чукотский автономный округ	5	17	22	10	24	4	12	17
Республика Дагестан	0	21	91	26	8	0	9	11

Республика Ингушетия	1	5	9	0	1	0	2	5
Кабардино-Балкарская Республика	0	11	12	0	0	2	2	0
Карачаево-Черкесская Республика	2	24	9	0	11	1	29	30
Республика Северная Осетия–Алания	2	60	12	0	15	0	67	60
Чеченская Республика	7	22	79	5	88	5	61	22
Ставропольский край	0	24	22	0	9	0	105	81
Республика Крым	0	1	0	0	4	0	2	2
г. Севастополь	1	13	2	0	2	0	15	7
Всего	186	1862	1667	213	1848	114	3532	2635

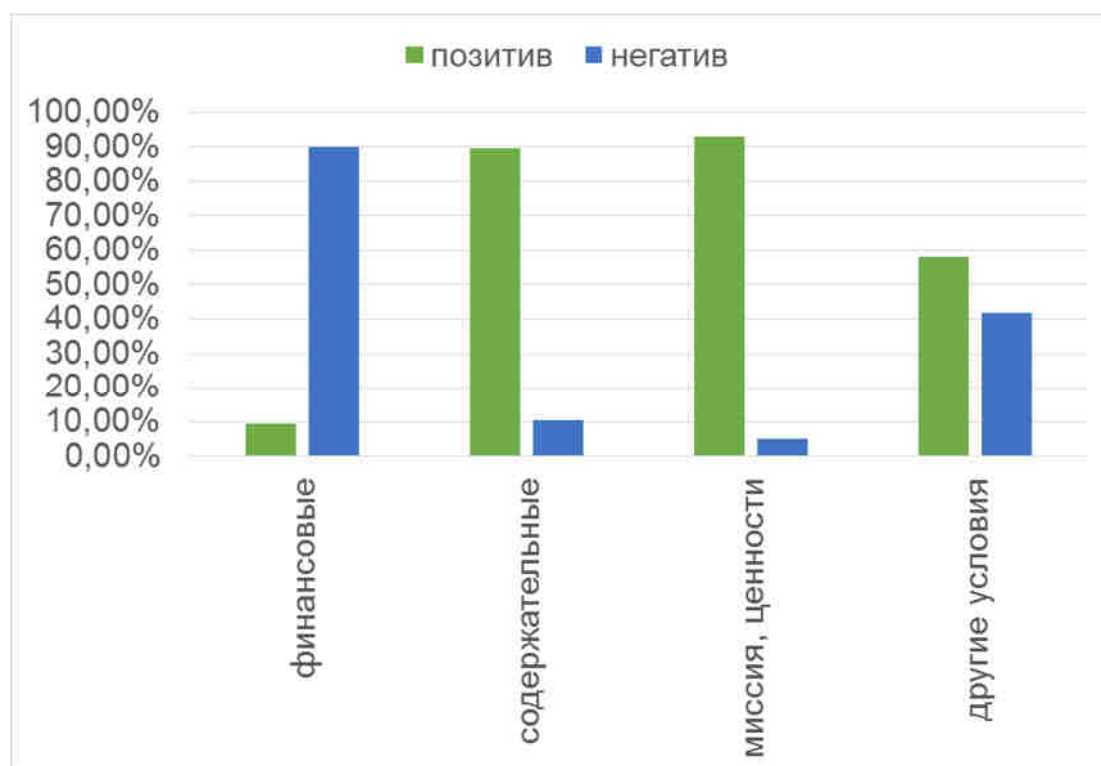


Рис. 15. Оценка молодыми педагогами условий их профессиональной деятельности в целом по субъектам РФ (в % от общего числа высказываний по каждому пункту)

Из анализа данных, представленных на рисунке 15, видно, что из высказываний участников фокус-групп, относящихся к **оценке финансовых условий деятельности**, 90,92% оценивают их негативно. Наибольшее количество высказываний относится к низкой (по мнению респондентов) заработной плате молодых педагогов. Примеры (цитаты) высказываний:

«Поэтому у нас проблема – если брать маленькую нагрузку, то трудно выжить на зарплату, а если берешь большую нагрузку, и от этого страдает качество». Чтобы зарабатывать более-менее приличную сумму, чтобы содержать

себя и семью, то нужно делать большой объем работ, то есть он не просто большой, а колоссальный»;

«Мне многие друзья говорят, зачем ты берешь нагрузку такую, что ты пашешь? Так если я нагрузку возьму одну ставку, то я зарплату получу шиш с маслом. У меня зарплата будет 11–12 тысяч, и что на эту зарплату возможно прожить?»;

«Эта система оплаты держит человека в постоянном стрессе. Если раньше он знал, что получит 15 тысяч, это мало, но он знал, что он их получит, то сейчас та сумма, которую он точно получит, настолько минимальна, что половина зарплаты находится в каком-то плавающем состоянии, и ты должен находиться постоянно именно в стрессе, я не назову это стимулированием, а именно стрессом»;

«Каждый раз заполнение этой стимулирующей ведомости вызывает у меня, например, очень большой стресс»;

«Моя зарплата вгоняет меня в депрессию»;

«Вопрос зарплаты имеет решающее значение при принятии решения об уходе»;

«Беспокоит материальная сторона, боюсь, как появится своя семья, денег совсем не будет хватать».

В то же время, 88,67% участников позитивно оценивают **содержательные перспективы** профессиональной деятельности. При этом они скорее обозначают свои потребности и притязания, но не указывают, созданы ли для этого в их школе/муниципалитете условия. Примеры (цитаты) высказываний:

«Я хочу предложить и внедрить идею проведения уроков на природе»;

«Мне хочется начать читать новые факультативы в профильном гуманитарном классе»;

«Я думаю написать курс учебной литературы»;

«Хотелось бы развиваться по дополнительным образовательным программам, ездить на семинары, участвовать в конференциях»;

«Было бы интересно собирать в таких случаях педагогов в местах, соответствующих предмету учителя»;

«Участие в конкурсах, освоение новых технологий на выездных семинара»;

«Хотелось бы больше курсов повышения квалификации для обмена опытом и изучения новых направлений в обучении»;

«Расти как педагог, приобретать новый опыт, получать необходимые навыки, развиваться»;

«Хочу понять и изучить школьные традиции, историю школы и подготовить цикл занятий по этой теме»;

«Изучаю методику по предмету, психологию детей»;

«В перспективе хочу стать мастером в своём деле, используя инновационные методы»;

«Хочется реализовать творческий подход к преподаванию предмета либо обучиться чему-то новому».

Примерно поровну распределились оценки других **условий профессиональной деятельности** молодых педагогов: 57,27% – позитивных высказываний, 42,73% – негативных. При этом позитивные высказывания в основном ка-

сались длительного отпуска, взаимоотношений в коллективе и с администрацией. Негативные высказывания – о нехватке времени, недостаточной материально-технической оснащенности учебного процесса и внеурочной деятельности, качества инфраструктуры и оборудования, частично взаимоотношения с коллективом и администрацией. Примеры (цитаты) высказываний:

а) позитивные:

«Про администрацию – всегда прислушиваются, любой вопрос в нашу сторону раздуливается, если нужно подмениться – подменяют, подвинут расписание. Здесь всегда с нашим мнением считаются. Не бывает такого, чтобы прошли мимо и не услышали»;

«По крайней мере, на моей кафедре мы друг друга всегда поддерживаем. И про других педагогов такое же могу сказать. И мне многие помогли. Я третий год уже заканчиваю здесь работать, я думаю еще не раз помогут. И надеюсь, я тоже кому-то в чем-то помогла»;

«Последнее – это директор. Она молодец. Я не знаю, кто как, но меня она восхищает. Она всегда говорит честно и ровно, так как думает, и это очень хорошо. Это лучше, чем когда кто-то затаил злобу или стесняется. Дает возможность себя проявить»:

«У учителей гарантированный отпуск летом большой, это здорово».

б) негативные:

«Завучам не до тебя, наставник помогает формально»;

«В учительскую боюсь заходить, это все вносит значительный дискомфорт в мою жизнь»;

«У меня нет возможности высказать свое мнение, а я хочу себя проявить. Бывает очень обидно»;

«Мое мнение ничего не решает в коллективе, да и его никто не пытался узнать».

«Мнение молодого педагога, работающего под руководством наставника, особо никого не интересует»;

«Не хватает, наверно, молодежных тусовок – профессиональных, а не просто потусить. Нас всего двое молодых специалистов в школе, и мне этого мало»;

«Интернет плохо работает, и это мешает включаться в какие-то вебинары, дистанционно в чем-то участвовать»;

«У нас интернет: мы загрузили страницу, нажали «открыть почту», пошли и пол-урока отвели, пришли посмотреть, нажимаем «открыть письмо», пошли и довели урок. Вот поэтому в плане вебинаров у нас вообще никакой перспективы нет»;

«Нагрузка действительно очень серьезная, с учетом того, что я работаю в начальной школе, все скидывается на нас: все конкурсы, уроки классные, внеклассные, все проводим мы»;

«В прошлом году выкинули все старое оборудование по физике, а новое в этом году не дали, сказали, вам школу достроят, там все будет. Мне физику детям приходится объяснять практически на пальцах»;

«Да, я сейчас мечтаю о своем кабинете, чтобы оборудование было уже. А еще я лаборантскую делю вместе с завхозом»;

«Школа не выделяет денег, и вот приходится за свои деньги покупать плакаты».

Анализ оценки молодыми педагогами **условий их профессиональной деятельности** по количеству высказываний по каждому пункту показывает, что сюжеты, связанные с инфраструктурными и социальными условиями, вызывают наибольшее количество высказываний и переживаний по сравнению с финансовыми и содержательными (рис. 16).

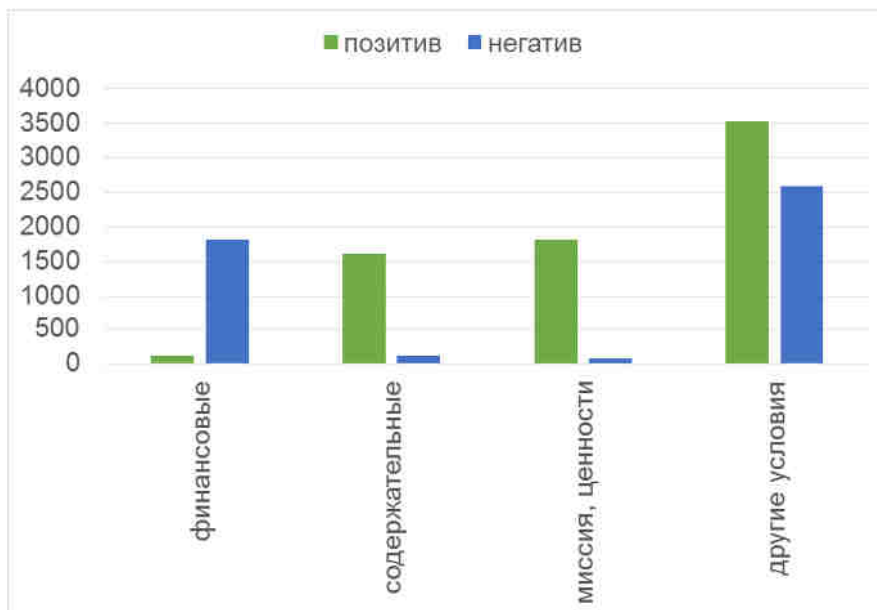


Рис. 16. Оценка молодыми педагогами условий их профессиональной деятельности в целом по субъектам РФ (по количеству высказываний по каждому пункту)

Далее, при помощи коэффициента Фишера мы проверяли гипотезу о том, что содержательные факторы более привлекательные для профессионального развития, чем материальные, финансовые, административные и пр.

$f^*_{эмп} = 54.602$ находится в зоне значимости, что подтверждает нашу гипотезу и говорит о том, что позитива (и в этом смысле привлекательности) в содержании больше, чем в материальных, финансовых, административных и прочих условиях.

Далее мы проанализировали, как в целом молодые педагоги оценивают свое **самочувствие в профессии «учитель» и в конкретном образовательной организации (коллективе)**, разделив ответы на «мое» и «не мое» (рис. 17).

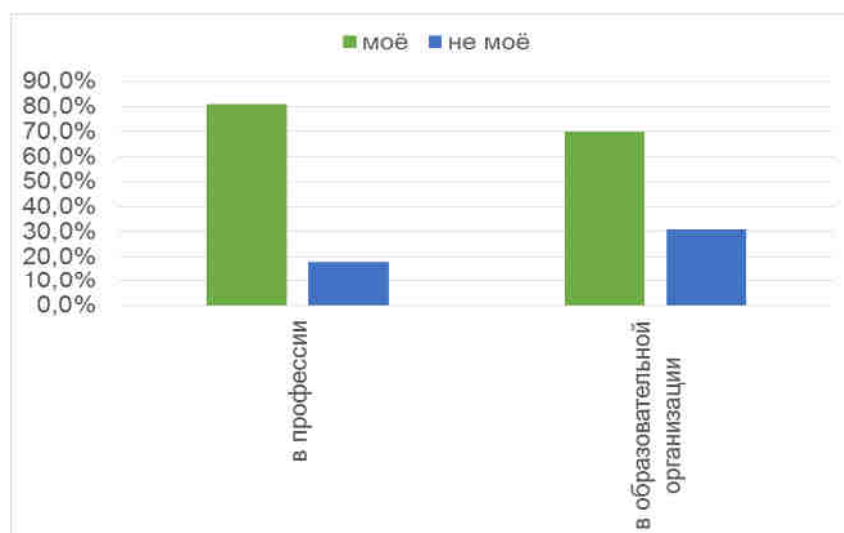


Рис. 17. Оценка молодыми педагогами собственного самочувствия в профессии и образовательной организации (коллективе)

Далее мы проверили, является ли случайным или закономерным профессиональное самочувствие молодых педагогов (табл. 8).

Для этого мы использовали критерий Фишера, который предназначен для сопоставления двух выборок по частоте встречаемости интересующего нас эффекта. Критерий оценивает достоверность различий между процентными долями двух выборок, в которых зарегистрирован интересующий нас эффект.

Т а б л и ц а 8

Профессиональное самочувствие молодых педагогов

Группы	Профессиональное самочувствие	Не чувствуют себя в профессии	Суммы
	Количество высказываний	Количество высказываний	
В профессии	4527 (82.8%)	939 (17.2%)	5466 (100%)
В образовательной организации	2723 (68.5%)	1250 (31.5%)	3973 (100%)

$$f^*_{эмп} = 16.116$$

Полученное эмпирическое значение f^* находится в зоне значимости, т.к.р для 0.05 и 0.01 составляет соответственно 1,64, 2,31, что подтверждает статистическую гипотезу о том, что самочувствие в профессии не случайно, носит закономерный характер и обусловлено целым рядом факторов.

Ниже представлена таблица данных, полученных в результате обработки фокус-групп (таблица 9).

Т а б л и ц а 9

Количество высказываний о профессиональном самочувствии в региональном разрезе

	Профессия: моё	Профессия: не моё	ОО: моё	ОО: не моё
Белгородская область	62	4	13	6
Брянская область	30	5	3	1

Владимирская область	54	6	1	0
Воронежская область	167	13	13	4
Ивановская область	124	39	19	18
Калужская область	76	14	87	28
Костромская область	32	2	31	9
Курская область	16	0	58	13
Липецкая область	60	3	65	28
Московская область	81	23	109	53
Орловская область	25	4	21	0
Рязанская область	24	9	13	1
Смоленская область	53	3	25	0
Тамбовская область	56	4	11	0
Тверская область	30	11	7	5
Тульская область	30	2	8	2
Ярославская область	70	4	100	18
Г. Москва	86	23	89	55
Республика Карелия	14	2	18	10
Республика Коми	73	17	79	54
Архангельская область	38	15	3	5
Ненецкий автономный округ	26	16	24	8
Вологодская область	24	1	6	0
Калининградская область	57	21	27	3
Ленинградская область	21	4	28	29
Мурманская область	68	46	74	60
Новгородская область	40	2	15	3
Псковская область	45	13	37	44
г. Санкт-Петербург	48	11	18	1
Республика Адыгея (Адыгея)	41	7	6	4
Республика Калмыкия	25	5	17	4
Краснодарский край	21	4	25	2
Астраханская область	54	9	7	2
Волгоградская область	65	5	13	5
Ростовская область	13	5	19	5
Республика Башкортостан	16	0	15	1
Республика Марий Эл	58	45	96	55
Республика Мордовия	88	48	67	42
Республика Татарстан (Татарстан)	59	0	19	0
Удмуртская Республика	86	19	58	33
Чувашская Республика – Чувашия	16	6	18	9
Кировская область	49	22	34	23
Нижегородская область	44	8	9	3
Оренбургская область	13	1	16	0
Пензенская область	40	15	34	38
Пермский край	56	11	34	41

Самарская область	21	11	10	1
Саратовская область	305	4	23	2
Ульяновская область	51	12	57	34
Курганская область	30	19	25	24
Свердловская область	14	4	13	0
Тюменская область	30	3	11	1
Ханты-Мансийский автономный округ	64	4	73	14
Ямало-Ненецкий автономный округ	64	3	68	23
Челябинская область	74	5	70	15
Республика Алтай	49	8	25	21
Республика Бурятия	21	0	30	5
Республика Тыва	58	3	3	1
Республика Хакасия	59	11	55	38
Алтайский край	58	9	12	7
Красноярский край	96	19	74	31
Иркутская область	103	19	40	29
Кемеровская область	52	26	69	50
Новосибирская область	31	3	16	0
Омская область	41	5	21	3
Томская область	33	7	17	5
Забайкальский край	111	16	27	6
Республика Саха (Якутия)	21	6	15	1
Приморский край	61	11	26	27
Хабаровский край	65	9	79	41
Амурская область	55	12	11	10
Камчатский край	42	15	58	44
Магаданская область	34	17	35	32
Сахалинская область	24	2	13	1
Еврейская автономная область	109	30	32	9
Чукотский автономный округ	16	10	23	9
Республика Дагестан	102	11	6	3
Республика Ингушетия	49	20	14	4
Кабардино-Балкарская Республика	48	14	15	5
Карачаево-Черкесская Республика	65	25	10	3
Республика Северная Осетия–Алания	57	9	15	7
Чеченская Республика	82	9	84	11
Ставропольский край	47	17	39	7
Республика Крым	8	1	15	1
г. Севастополь	3	3	5	0
Всего	4527	939	2723	1250

С точки зрения анализа условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов нам было важно посмотреть, что именно влияет на самочувствие молодых учителей в конкретной образовательной организации, коллективе школы. В качестве **основных проблем** молодые педагоги указывают недостаточную предметную подготовку, видение их коллегами исключительно в качестве организаторов, недоверие со стороны администрации и коллег. В качестве **позитивных факторов** молодые учителя отмечают заинтересованность со стороны детей и отдельных родителей. Примеры (цитаты) высказываний:

«Но себя как учителя особо нужным не считаю, может из-за предмета, из-за его сложности. Дети не так к тебе сильно тянутся. Наверное, только из-за предмета (математика). Из-за предмета я нужной в этой школе пока себя не ощущаю. Может, я пока каких-то результатов не даю».

«Я не нужна такой администрации школы, им нужен человек, который будет только сидеть каждый день, безвылазно, без больничных, без выходных, выходить на все часы и закрывать».

«Когда директор меня пригласил, об этом ничего не сказал, т.е. в тот момент я непременно чувствовала, что я в этой школе точно лишняя, когда мне каждый кто-то ходил и говорил «вот я когда вела, было лучше», так что в этом смысле, я не нужна в школе».

«У себя в своей школе не видят меня сильно нужной ни учителя, ни родители. Я работаю еще педагогом-организатором – вот там я вижу, что я нужна. А как педагог-психолог – они моей роли сильно не видят».

«Администрации я нужна, наверное, чтобы было, кого поставить на замену. Я и за всех коллег поработаю, и с детьми на олимпиаду съезжу, и в кино свожу, и мероприятие организую – это воспринимается как должное, я не чувствую ни благодарности, ни подтверждения своей значимости. Хотя я сама понимаю, что другой такой озабоченной они не найдут».

«Я, к сожалению, руководству нужна только тогда, когда нужно куда-то отправить. Вспоминают, что «ага, у нас есть ещё молодая, которая ещё не замужем, поэтому «в путь». Все».

«Я нужна родителям, очень часто на родительские собрания классные руководители просят написать им некоторую характеристику или достижения детей вашей подгруппы и получаю положительные отзывы от классных руководителей, от родителей».

«Для администрации пока затрудняюсь, часто слышу, что пока молодая, что с нее взять».

«Кому мы нужны... я затрудняюсь ответить, нужна ли я вообще в школе, потому, что иногда возникают сомнения, бывают такие моменты, что задаюсь вопросом, а нужна я или нет».

Выводы

Анализ полученных данных по итогам проведения анкетирования молодых учителей, руководителей образовательных организаций и специалистов региональных и муниципальных органов управления образованием по вопросам

выявления условий, необходимых и достаточных для успешной адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов, позволил сделать несколько фиксаций и выявить ряд расхождений.

В качестве основной приоритетной задачи такого плана/программы 55,2% опрошенных отмечают привлечение в школы региона/муниципалитета молодых педагогов для обновления учительского корпуса. В то время как приоритетность удержания в школах региона/муниципалитета молодых педагогов и повышения качества преподавательской деятельности молодых педагогов в сумме составляют 13,5% и 25,1%, соответственно. Это означает, что задачам адаптации, удержания и профессионального развития молодых педагогов уделяется меньше внимания на региональном и муниципальном уровнях.

В качестве основных причин ухода молодых педагогов из профессии специалисты, занимающие административные должности (45,7% респондентов), отмечают экономические факторы (отсутствие/трудности жилищных условий, низкая заработная плата).

72,9% ответов специалистов региональных и муниципальных органов управления образованием говорят о том, что в регионе/муниципалитете действуют целевые программы, направленные на решение экономических вопросов.

73,2% респондентов отмечают, что в их регионе/муниципалитете есть действующие общественные объединения молодых педагогов. 67,1% считают, что эти общественные объединения выступают в качестве ресурса в решении задач закрепления молодых педагогов в территории.

В качестве основных направлений поддержки молодых педагогов, для которых в регионе/муниципалитете создаются условия, были отмечены совершенствование мастерства в предметной области, участие и победы в конкурсах профессионального мастерства, повышение квалификационной категории (аттестация).

96,9% респондентов отмечают эффективность работы с молодыми педагогами в их регионе/муниципалитете как достаточно высокую и в целом удовлетворительную.

Неэффективной формой для обеспечения адаптации молодых педагогов директора школ отмечают сокращение нагрузки начинающего педагога, уменьшение требований к нему. При этом, при ответе на вопрос «Является ли предметом Вашего специального внимания нагрузка молодого педагога?» 63,1% респондентов отметили, что для них важно не допустить чрезмерной нагрузки молодого специалиста.

98,91% директоров считают, что молодые педагоги ощущают себя нужными в их школе.

По ответам директоров школ 66,7% из них демонстрируют всему коллективу достижения молодых педагогов.

Максимальное количество директоров в качестве направлений профессионального развития молодых педагогов, которые они считают необходимым поддерживать, отмечают повышение квалификации в области учебного предмета, технологий и форм организации обучения (77,01%). В качестве основных

форм профессионального развития, для которых директора создают условия, выделены совершенствование мастерства в предметной области (64,36%) и повышение квалификационной категории (аттестация) (42,9%).

Ответы молодых педагогов на вопрос о самочувствии в профессии и педагогическом коллективе лежат в области негативных или нейтральных оценок.

В качестве основных форм поддержки, которые на самом деле явились таковыми, молодые педагоги отмечают совместную деятельность с ментором (наставником), а именно: проектирование и обсуждение уроков, возможность по всем вопросам обращаться к своему наставнику (ментору), посещение уроков своего наставника. При этом аспекты социальной и финансово-экономической поддержки молодые педагоги отмечают как неэффективные формы поддержки именно для них.

Из анализа данных, представленных на рис. 9, видно, что из высказываний участников фокус-групп, относящихся к оценке финансовых условий деятельности, 90,92% оценивают их негативно. Наибольшее количество высказываний относятся к низкой (по мнению респондентов) заработной плате молодых педагогов.

88,67% участников позитивно оценивают содержательные перспективы профессиональной деятельности. Позитива (и в этом смысле привлекательности) в содержании больше, чем в материальных, финансовых, административных и прочих условиях. При этом молодые педагоги скорее обозначают свои потребности и притязания, но не указывают, созданы ли для этого в их школе/муниципалитете условия.

Анализ оценки молодыми педагогами условий их профессиональной деятельности по количеству высказываний по каждому пункту показывает, что сюжеты, связанные с инфраструктурными и социальными условиями, вызывают наибольшее количество высказываний и переживаний по сравнению с финансовыми и содержательными.

В качестве основных проблем молодые педагоги указывают недостаточную предметную подготовку, видение их коллегами исключительно в качестве организаторов, недоверие со стороны администрации и коллег, нехватку времени, большую загруженность, недостаточность материально-технической оснащённости учебного процесса и внеурочной деятельности, качество инфраструктуры и оборудования, взаимоотношения с коллективом и администрацией. В качестве позитивных факторов молодые учителя отмечают заинтересованность со стороны детей и отдельных родителей.

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

Часть I V

*Условия, необходимые и достаточные
для успешной адаптации, закрепления
и профессионального развития молодых педагогов*

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