

**Аналитический отчет по результатам мониторинга адаптации молодых специалистов в муниципальной системе образования Щекинского района в 2021-2022 учебном году**

**Объект исследования:** адаптация молодых специалистов в муниципальной системе образования Щекинский район.

**Предмет исследования:** роль социальной и методической поддержки молодых специалистов в процессе их адаптации

**Цель мониторинга:** выявить проблемы адаптации молодых специалистов в региональной системе образования

**Задачи:**

- выявить
  - общие сведения о молодых специалистах (численность, стаж, образование);
  - полноту социальной и методической поддержки молодых специалистов;
- проанализировать
  - проблемы и результаты адаптации молодых специалистов;
  - проблему текучести кадров в отношении молодых специалистов

**Срок проведения:** январь – февраль 2022 г.

**Методы исследования:**

- анкетирование руководителей образовательных организаций,
- опрос молодых специалистов, работающих в образовательных организациях

**Выборка:** все образовательные организации Тульской области

**Критерии и показатели**

Критерии	Показатели	Единица измерения
<b>Общие сведения о молодых специалистах</b>	Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях	Чел.
	Численность молодых специалистов, находящихся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком	Чел.
	Доля молодых специалистов со стажем работы до 1 года, 1-3 года, 3-5 лет (по результатам опроса)	%
	Доля молодых специалистов, имеющих высшее педагогическое, высшее непедагогическое, среднее педагогическое и среднее педагогическое образование	%

<b>Социальная поддержка молодых специалистов</b>	Доля ОО, указавшие социальные меры поддержки молодых специалистов	%
	Доля ОО, указавших меры морального стимулирования молодых специалистов	%
<b>Методическая поддержка молодых специалистов</b>	Доля ОО, в которых молодые специалисты имеют официально закрепленного наставника в первое время своей работы в учреждении	%
	Доля руководителей ОО, считающих необходимым закрепление наставника за молодым специалистом	%
	Доля ОО, в которых молодые специалисты привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования	%
	Доля ОО, в которых директор или заместитель директора посещает занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса	%
	Доля ОО, в которых организовано посещение молодыми специалистами занятий/внеклассных мероприятий опытных педагогов ОО	%
	Доля ОО, в которых осуществляется контроль со стороны администрации учреждения за корректностью заполнения документации молодыми специалистами	%
	Доля ОО, в которых реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов	%
<b>Адаптация молодых специалистов</b>	Доля молодых специалистов, имевших указанные мотивы при выборе своей профессии	%
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных уровнем своей подготовки в образовательной организации высшего (среднего) профессионального образования	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась — до 6 месяцев — до 1 года — еще не закончена	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что наиболее сложным в течение периода адаптации было: — вхождение в трудовой коллектив, — условия труда	%
	Доля руководителей ОО, указавших, в каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса молодые специалисты испытывают затруднения: — большой поток новой информации; — высокая учебная нагрузка;	%



	<ul style="list-style-type: none"> <li>— работа с документацией;</li> <li>— проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками);</li> <li>— проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся(воспитанников);</li> <li>— в подготовке и проведении уроков/занятий;</li> <li>— в разработке рабочей программы по предмету;</li> <li>— в календарно-тематическом планировании;</li> <li>— в проведении внеклассных мероприятий; во взаимодействии с коллегами</li> </ul>	
	<p>Доля молодых специалистов, указавших, что они испытывают трудности в следующих направлениях организации учебно-воспитательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— большой поток новой информации;</li> <li>— высокая учебная нагрузка;</li> <li>— работа с документацией;</li> <li>— проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками);</li> <li>— проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся(воспитанников);</li> <li>— в подготовке и проведении уроков/занятий;</li> <li>— в разработке рабочей программы по предмету;</li> <li>— в календарно-тематическом планировании;</li> <li>— в проведении внеклассных мероприятий;</li> <li>— во взаимодействии с коллегами</li> </ul>	%
	<p>Доля молодых специалистов, указавших частоту и выраженность своих профессиональных затруднений</p>	%
	<p>Доля руководителей ОО, оценивших методом ранжирования сформированность у молодых специалистов компетенций в соответствии с ФГОС высшего профессионального образования по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация (степень) «бакалавр»)</p>	%

	Доля руководителей ОО и молодых специалистов, указавших, следующие причины, которые, усложняют процесс адаптации: недоброжелательное отношение со стороны коллег; недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса; нехватка профессиональных знаний и навыков; отсутствие рядом опытного специалиста(наставника)	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что в период адаптации им помогло: помощь наставника; помощь коллектива; стремление быть хорошим специалистом; хорошая подготовка в вузе (организации СПО); личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание)	
<b>Результаты адаптации молодых специалистов</b>	Доля молодых специалистов, отметивших, что их ожидания в процессе адаптации оправдались/не оправдались	%
	Доля молодых специалистов, указавших ведущие мотивы своей профессиональной деятельности	%
	Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации	%
	Доля молодых специалистов, которых интересует карьерный рост	%
	Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв	%
	Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческую должность	%
	Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального	%
	Доля молодых специалистов, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства	%
	Доля молодых специалистов, желающих/не желающих участвовать в конкурсах профессионального мастерства	%
	Доля молодых специалистов, желающих/не желающих заниматься научной деятельностью по проблемам образования	%
	Доля молодых специалистов, считающих, что могут/не могут участвовать в современной системе обучения	%
<b>Проблема текучести кадров в отношении молодых</b>	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных условиями труда и режимом работы	%



<b>специалистов</b>	Доля молодых специалистов,удовлетворенных/не удовлетворенных уровнем технической оснащенности рабочего места	%
	Доля молодых специалистов,удовлетворенных/не удовлетворенных отношениями в трудовом коллективе	%
	Доля молодых специалистов,удовлетворенных/не удовлетворенных отношениями с руководством	%
	Доля молодых специалистов,удовлетворенных/не удовлетворенных результатами своего труда	%
	Доля молодых специалистов,удовлетворенных/не удовлетворенных своей правовой защищенностью	%
	Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы	%
	Доля молодых специалистов, назвавшихуказанные причины принятия решения о смене сферы деятельности	%
	Доля уволившихся молодых специалистов, (в % от численности трудоустроившихся в течение последних 3-х лет)	%

### **Основные результаты мониторинга**

Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях – 43

Численность молодых специалистов, находящихся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком – 5 чел.

Численность молодых специалистов со стажем работы:

— менее 1 года (по результатам опроса) – 8 чел.

— от 1 до 3 лет (по результатам опроса) – 22 чел.

- от 3 до 5 лет (по результатам опроса) – 13 чел

Численность молодых специалистов, имеющих:

— высшее педагогическое образование – 33 чел

— высшее непедагогическое образование – 0

— среднее педагогическое образование – 10 чел

— среднее непедагогическое образование – 0 чел

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

Численность молодых специалистов, имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы в учреждении – 22 чел

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

Доля ОО, в которых молодые специалисты привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования – 100%

Доля ОО, в которых директор или заместитель директора посещает занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса – 100%.

Доля ОО, в которых осуществляется контроль со стороны



администрации учреждения за корректностью заполнения документации молодыми специалистами – 100%.

Доля ОО, в которых реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов – 1000%

Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 6 месяцев – 2%

Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 1 год – 0%

Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы еще не закончена – 0 %

Доля молодых специалистов и руководителей ОО, указавших, что они испытывают трудности в следующих направлениях профессиональной деятельности:

Направления профессиональной деятельности	Результаты опроса	
	руководителей ОО	молодых специалистов
Проведение внеклассных мероприятий	4,1%	10,3%
Подготовка и проведение уроков/занятий	17,1%	39,2%
Разработка рабочей программы по предмету	33,4%	0,0%
Составление календарно-тематического планирования	14,9%	2,1%
Взаимодействие с коллегами	1,8%	21,1%
Общение с родителями обучающихся (воспитанников)	21,4%	7,2%
Общение с обучающимися (воспитанниками)	7,3%	20,1%

Доля молодых специалистов и руководителей ОО, указавших факторы, усложняющие процесс адаптации:

Факторы, усложняющие процесс адаптации	Результаты опроса	
	руководителей ОО	молодых специалистов
Большой поток информации/высокая учебная нагрузка	31,4%	20,4%
Недостаточное материально обеспечение учебного процесса техническое	3,3%	39,2%
Недостаточное документацией умение работы	23,0%	49,5%
Нехватка профессиональных знаний и навыков	21,1%	18,9%
Отсутствие рядом (наставника) опытного специалиста	2,2%	10,3%
Проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками)	6,5%	11,0%
Проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников)	12,2%	29,5%
Недоброжелательное отношение со стороны коллег	0,3%	0,0%



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

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

Численность молодых специалистов, повысивших уровень квалификации – 32 чел.

Численность молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства – 7 чел

Численность молодых специалистов, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет – 5 чел

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

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

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

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

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

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

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

Особое значение в адаптации молодых специалистов имеет система социальной поддержки. По результатам мониторинга социальную поддержку молодым специалистам оказывают во всех ОО. Социальная поддержка разнообразна.

Среди мер были указаны следующие:

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

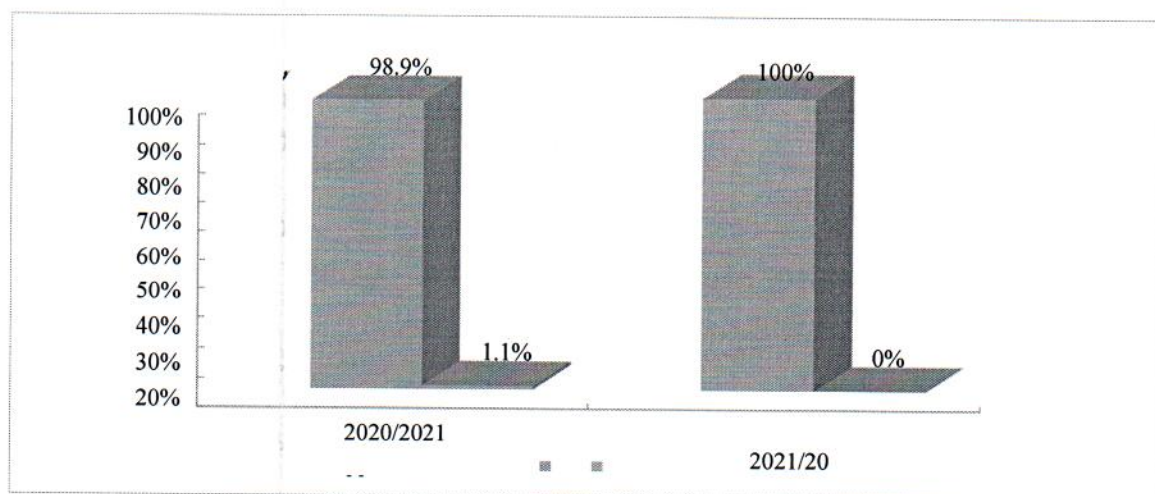
В качестве морального стимулирования образовательные организации награждают молодых специалистов грамотами за успехи и достижения в профессиональной деятельности, благодарностью в приказе с занесением в трудовую книжку, а также реализуются иные формы морального



стимулирования.

Анализируя данные мониторинга можно отметить, что в 2021/2022 учебном году директор или заместитель директора посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса во всех ОО (100%), в которых работают молодые специалисты. Периодичность посещений занятий, по сравнению с прошлым годом практически не изменилась.

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



В ОО Щекинского района реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов ОО. Наиболее распространенными формами контроля за профессиональным ростом молодых специалистов являются:

- самопрезентация молодых специалистов (30,8%);
- характеристика профессионально-педагогической компетенции молодых специалистов (27,4%);
- самодиагностика молодых специалистов (25,2%);

В процессе адаптации молодых специалистов немаловажное значение имеет мотивация при выборе профессии. Следует отметить, что большинство ответов молодых специалистов, указывает на то, что наиболее популярными мотивами при выборе своей профессии послужили желание работать с детьми (71,5%) и соответствие профессии способностям/личным качествам (75,3%). Мотив выбора своей профессии «Дает большие возможности проявить творчество» составляет 38,4% ответов, а «Близка к любимому школьному предмету» – 24,9%.

В течение периода адаптации наиболее сложным для опрошенных



молодых специалистов являлись – большая рабочая нагрузка (46,9%) и выполнение профессиональных обязанностей (42,0%), менее сложным – условия труда (14,4%) и иные варианты (13,3%).

В процессе мониторинга молодые специалисты, являющиеся респондентами, провели самооценку своих профессиональных затруднений. Большинство респондентов оценивает уровень своих профессиональных затруднений как допустимый и оптимальный. От 27,4% до 52,3% МС считают, что затруднения не проявляются, слабо выражены. От 44,0% до 60,0% МС считают, что затруднения проявляются затруднения проявляются редко, недостаточно выражены. От 2,2% до 11,8% МС считают, что затруднения проявляются часто, достаточно выражены (критический уровень). Очень незначительная доля респондентов (от 0,2% до 1,6%) считает затруднения ярко выраженными (высокий уровень).

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

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

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

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

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

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

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

– недостаточное умение работы с документацией, на это указали 49,5% молодых специалистов и 23,0% руководителей ОО;

– недостаточное материально техническое обеспечение учебного процесса (39,2% молодых специалистов и 3,3% руководителей).

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



## Выводы

1. Методической поддержке молодых специалистов уделяется в Щекинском районе достаточно серьезное внимание. Проводится большое количество разнообразных мероприятий методического характера на муниципальном и межмуниципальном уровнях. Однако в ряде образовательных организаций, в первую очередь, в сельских ОО, не выделены наставники для молодых специалистов. Не всегда достаточен и контроль за корректностью заполнения документации со стороны администрации организации.

2. Сравнение точек зрения молодых специалистов и руководителей образовательных организаций на испытываемые молодыми специалистами трудности в педагогической деятельности и, соответственно, причины затруднений в адаптации молодых специалистов приводит к следующим выводам: молодые специалисты несколько поверхностно судят о качестве подготовки и проведении уроков, разработке рабочей программы по предмету и календарно-тематическом планировании, не видят некоторых нюансов в выстраивании взаимоотношений с обучающимися и родителями, а также переоценивают уровень имеющихся у них профессиональных знаний, умений и навыков. Руководители образовательных организаций подчас не замечают затруднений молодых специалистов в организации внеклассных мероприятий, недостаточно вникают во взаимоотношения молодого специалиста с коллегами.

3. В городских образовательных организациях больше возможностей для профессионального роста, о чем свидетельствует преобладание участников, а также победителей и призеров конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов. В сельских образовательных организациях больше возможностей для карьерного роста ввиду дефицита педагогических работников.

4. Наибольшая доля молодых специалистов удовлетворены условиями труда и режимом работы, отношениями в трудовом коллективе, отношениями с руководством.

Директор  
МКУ «ЦОД Щекинского района»



Г.А. Гуляева

Исп.: Калмыкова Светлана Викторовна,  
Тел.: 8(48751)5-48-38