



Утверждаю:

директор МКУ ЦСРО

В.Г. Церекидзе
«10» августа 2021г.

Аналитический отчет по результатам мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности

Система работы с молодыми специалистами - это значимый блок управленческой деятельности в любой сфере, поскольку кадровое обновление происходит непрерывно. Вхождение молодого педагога в профессию – это процесс, требующий грамотного методического и управленческого сопровождения, основанного на анализе реальных затруднений конкретного молодого специалиста, его профессионального потенциала. Настоящий мониторинг – один шаг, направленных на выявление проблем, связанных с профессиональной адаптацией начинающих педагогов.

Цель: изучение мотивации к педагогической деятельности, уровня профессиональной подготовки, определение степени удовлетворенности педагога своей работой и причин, препятствующих успешности его трудовой деятельности.

Задачи:

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

Целевая группа: молодые педагоги общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольных образовательных организаций, имеющие стаж педагогической деятельности до 3-х лет.

Сроки проведения: апрель-июнь 2021г.

Источником получения информации для проведения Мониторинга является анкета, заполняемая каждым учителем лично (в режиме онлайн).

Методы сбора и обработки информации. В ходе проведения Мониторинга используется опрос (анкетирование) педагогических работников.

Для обработки анкет используются следующие **методы обработки информации:**

- нематематические: группировка, классификация, обобщение, трансформация отображения аналитических данных, сопоставление;

- математические методы обработки информации: шкалирование, ранжирование.

Сбор и обработка информации в рамках Мониторинга осуществляется с использованием *следующих информационных систем*:

- защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- Google-формы для массовых опросов;
- средства интернет-связи (официальная электронная почта, группы в WhatsApp, чаты и др.);
- официальные сайты Управления по образованию и науки г.Сочи, Сочинского центра развития образования, содержащие систематизированную информацию о реализации Концепции.

Выборка: все образовательные организации г. Сочи (ОО – 69, ДОО – 76, ОДО – 22)

Критерии и показатели

Критерии	Показатели	Значение показателя
Общие сведения о молодых специалистах	Численность молодых специалистов, принявших участие в опросе	276 чел.
	Доля молодых специалистов со стажем работы	
	– до 1 года,	24,7 %
	– 1-3 года	75,3 %
	Доля молодых специалистов, имеющих	
	– высшее профессиональное образование,	75 %
– среднее профессиональное образование,	7%	
– неоконченное высшее образование	18%	
Методическая поддержка молодых специалистов	Доля ОО, в которых молодые специалисты, имеют официально закрепленного наставника в первое время своей работы в организации	75 %
	Доля ОО, в которых молодые специалисты привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования	69 %
	Доля ОО, в которых директор или заместитель директора посещает занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учеб-	47 %

	но-воспитательного процесса	
	Доля ОО, в которых осуществляется контроль со стороны администрации организации за корректностью заполнения документации молодыми специалистами	56 %
	Доля ОО, в которых реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов	18 %
Адаптация молодых специалистов	Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 6 месяцев	45 %
	Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 1 года	43 %
	Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы еще не закончена	12 %
	Доля молодых специалистов, указавших, что наиболее сложным в течение периода адаптации было:	
	– выполнение профессиональных обязанностей,	92 %
	– вхождение в трудовой коллектив, условия труда	8 %
	Доля молодых специалистов, указавших, что они испытывают трудности, связанные с:	
	– большим потоком информации;	39 %
	– высокой учебной нагрузкой;	30 %
	– работой с документацией;	63 %
	– проблемами во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками);	67 %
	– проблемами во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников);	78 %
	– с подготовкой и проведением уроков/занятий;	81 %
	– с разработкой рабочей программы по предмету;	48 %
– с календарно-тематическим планированием;	53 %	
– с проведением внеклассных мероприятий;	12 %	

	– с взаимодействием с коллегами	13 %
	Доля молодых специалистов, указавших, следующие причины, которые, мешают процессу адаптации молодых специалистов:	
	– недоброжелательное отношение со стороны коллег;	17 %
	– недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса;	9 %
	– нехватка профессиональных знаний и навыков;	59 %
	– отсутствие рядом опытного специалиста (наставника);	25 %
	Доля молодых специалистов, указавших, что положительно повлияло на успешность адаптации:	43 %
	– помощь наставника;	
	– помощь коллектива;	37 %
	– стремление быть хорошим специалистом;	63 %
	– хорошая подготовка в ВУЗе (организации СПО);	45 %
	личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание)	73 %
Результаты адаптации молодых специалистов	Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации	40 %
	Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет	10 %
Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных результатами своего труда	61 / 29 %
	Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы	18 %

Сведения о респондентах

В мониторинге адаптации молодых специалистов приняли участие 167 образовательных организаций г.Сочи (далее – ОО), в которых реализуются программы дошкольного, общего и дополнительного образования. Респондентами являлись 276 молодых специалистов образовательных организаций г. Сочи. Из них 81,7% женщины и 18,3 % - мужчины.

Основные результаты мониторинга

Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях г.Сочи – 276 чел.

Доля молодых специалистов со стажем работы:

- менее 1 года (по результатам опроса) – 24,7%;
- от 1 до 3 лет (по результатам опроса) – 75,3%;

Доля молодых специалистов, имеющих:

- высшее профессиональное образование – 75%;
- неоконченное высшее профессиональное образование – 7%;
- среднее профессиональное образование – 18%.

Место работы:

- ДОО – 28,2%
- ОО – 59%
- ОДОД – 12,8%

Предмет (ОО):

- начальные классы – 20,6%
- иностранные языки - 15,7%
- физическая культура – 9,6%
- история – 5,7%
- русский язык и литература - 6,8%
- математика – 5,7%
- логопеды, дефектологи, психологи – 12,8%
- остальные – 33,1%

На вопрос, «Что в наибольшей степени повлияло на выбор профессии учителя», более половины респондентов ответили «Собственное желание» (74%), 14% - «Пример любимого учителя», 12% - «Совет родителей». Из-за гарантированной оплаты труда в профессию пошли – 4% респондентов.

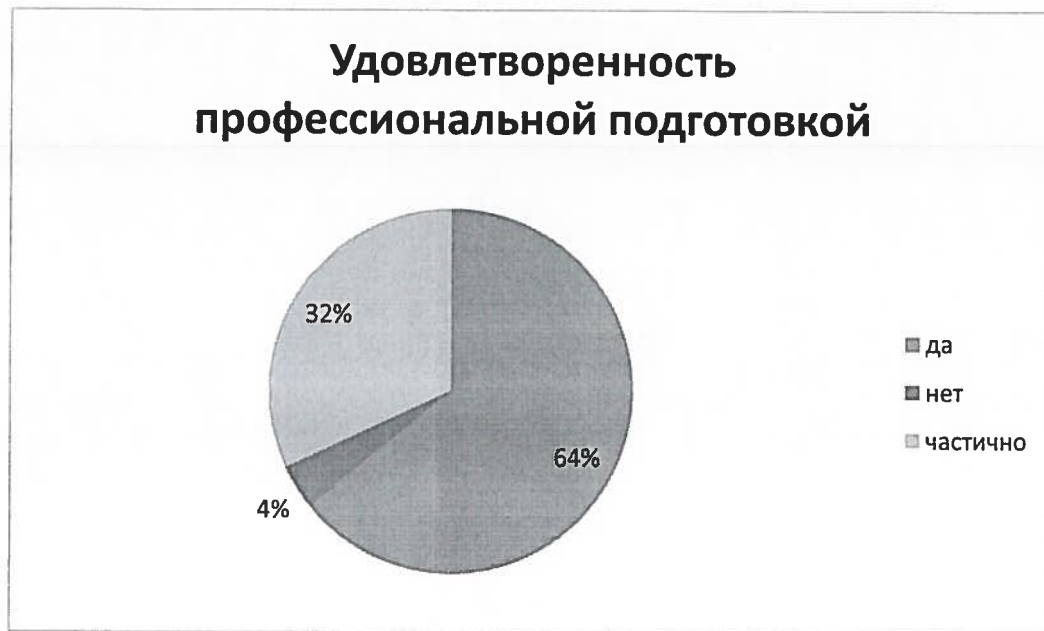
В педагогической профессии молодым педагогам нравится:

- учить и воспитывать детей – 71%;
- преподавать любимый предмет – 37%;
- творческий характер труда – 25%.

Тревожность и неуверенность в своих силах – это то чувство, которое испытывают 66% молодых педагогов в период адаптации на новом рабочем месте, 13% - неуверенность в общении с коллегами, 12% - боятся детей в классе. Радует, что только 2% испытывают чувство собственной неполноценности и пессимизм.

На вопрос «Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?» ответили «ДА» - 64%, «НЕТ» - 4%, «ЧАСТИЧНО» - 32% респондентов.

Удовлетворенность профессиональной подготовкой



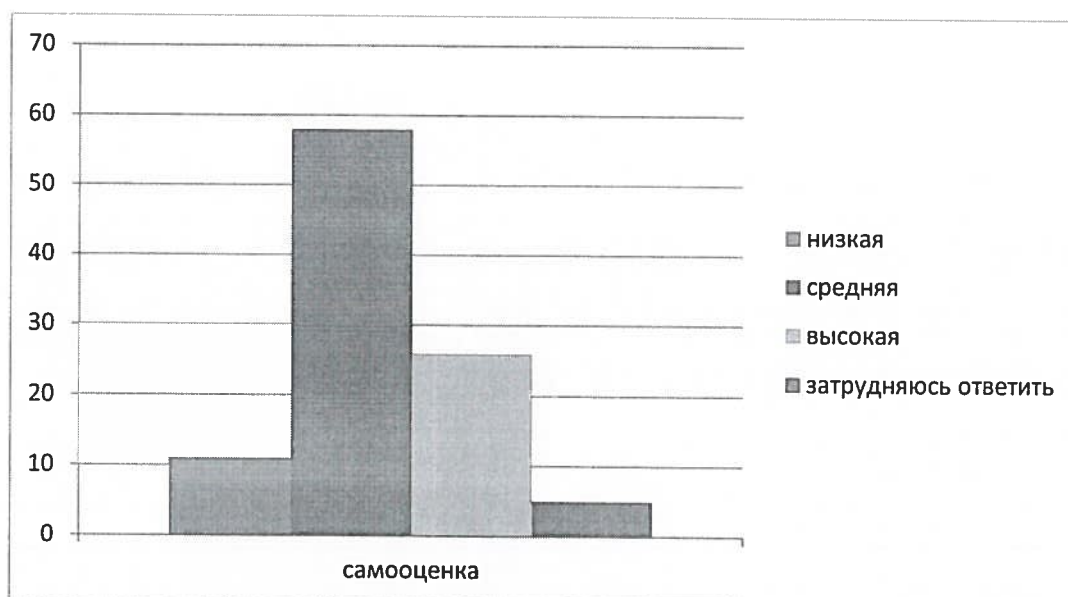
Большинство молодых специалистов обращались за помощью к коллегам (92%) и остались этой помощью удовлетворены (80%) или частично удовлетворены (15%).

У 85% молодых педагогов есть в образовательной организации наставник.

Молодые педагоги оценили уровень своего профессионализма следующим образом (по ответу на вопрос «На какой степени профессионализма (из 100), по вашим ощущениям, находитесь сейчас вы?»):

- молодые педагоги с низкой самооценкой (степени 10-40) – **11%**;
- педагоги с нормальной самооценкой (степени 50-70) – **58%**;
- педагоги с неоправданно (?) высокой самооценкой (степени 80-100) – **26%**;
- педагоги, которые не смогли определиться – **5%**.

Самооценка профессионализма



В планах на ближайшие 3 года у 64% - повышение профессионального мастерства в осуществляемой деятельности; 16% - планируют сочетать педагогическую и общественную деятельность; 20% - надеются на реализацию собственных проектов и методик.

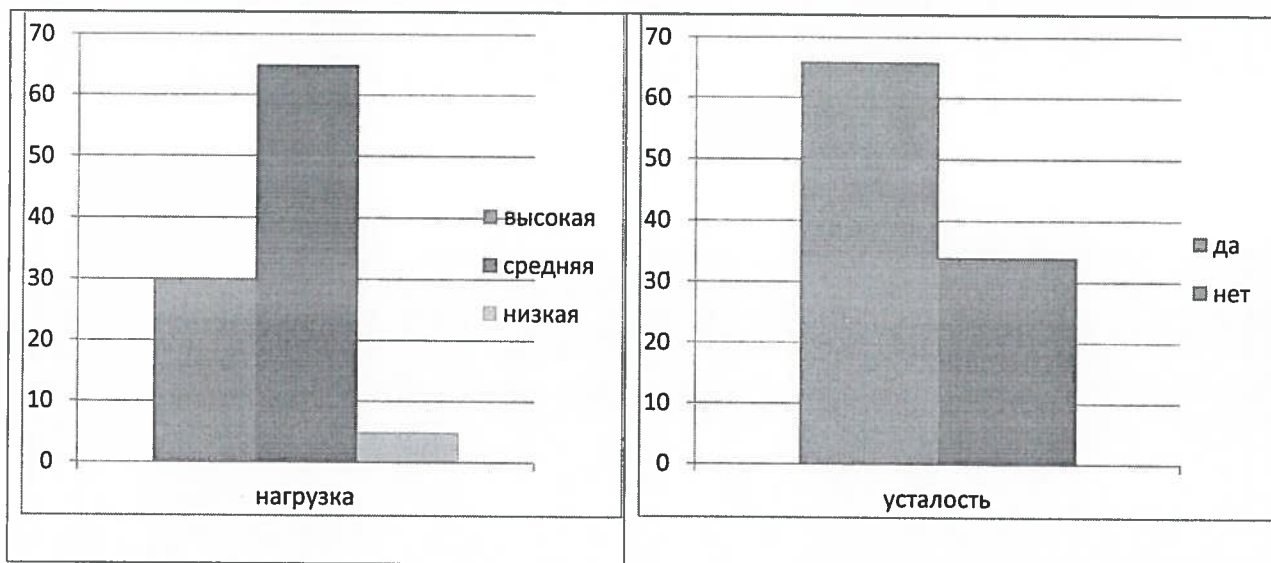


32% респондентов не видят никаких препятствий для реализации своих планов, 31% - переживают из-за нехватки времени на реализацию своих планов, 20%-ти молодых педагогов могут помешать семейные обстоятельства (замужество) или нехватка денег. Сложные отношения с коллегами, администрацией, родителями и учащимися не являются препятствием для осуществления планов (6%).



В образовательной организации молодые педагоги чувствуют внимание и поддержку со стороны администрации: 50% педагогов считают, что их ценят, 37% - о них заботятся, только 13% молодых педагогов считает, что администрация к ним относится формально.

30% молодых педагогов считают, что нагрузка в настоящее время у них высокая (при этом высокой нагрузкой считается и 20, и 40 часов в неделю); считают, что у них средняя нагрузка – 65% молодых педагогов, что низкая – 5% (от 4 до 20 часов в неделю). При этом 66% устают на работе.



25% молодых педагогов хотят стать директором школы (90% этих респондентов – мужчины).

Около 70% опрошенных не хотят заниматься другим видом деятельности, даже если эта работа с существенно большей зарплатой.

Однако бесконечное количество отчетностей (35%) и низкая зарплата (33%) все же могут заставить молодых педагогов уйти из школы. Изменить место работы может заставить и пропажа интереса к работе (30%) и отсутствие возможности для роста и развития (21%).

Отрадно, что наибольшее влияние на отношение к профессиональной деятельности оказывает такой фактор, как возможность работать с детьми. (1 место рейтинга). Так же молодые специалисты ценят возможности для творческого подхода, совершенствования. Значение имеет и высокое разнообразие деятельности. Размер заработной платы не является первостепенным для наших молодых кадров.

По анализу анкет, направленных на выявление профессиональных затруднений молодых специалистов трудности у большинства опрошенных молодых педагогов возникают в связи с небольшим опытом работы. Связаны они с умением работать с документацией, в частности, в умении составлять рабочие программы и КТП, а также в умении вести конструктивный диалог с родителями обучающихся.

Большая часть опрошенных молодые специалисты хотели бы получить методическую помощь по следующим вопросам:

- ведение школьной документации;
- планирование и анализ современного урока;
- особенности реализации ФГОС;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- формы работы с родителями;
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся и др.

Предпочтительными формами повышения квалификации молодые педагоги считают:

- индивидуальную помощь со стороны наставника;
- практико-ориентированные семинары;
- мастер-классы;
- самообразование.

Ежегодно 10% молодых педагогов принимают участие в конкурсах профессионального мастерства, 40% молодых педагогов проходят курсы повышения квалификации.

Выводы и рекомендации

На основании данных, полученных в ходе мониторинга адаптации молодых специалистов к специфике профессиональной деятельности, можно констатировать, что для успешной адаптации молодых специалистов созданы достаточные условия в 44-х образовательных организациях г. Сочи, что составляет 27 % от общего количества. В числе этих организаций:

ОО – 1, 6, 44, НОШ 85, Гимназия «Школа бизнеса», 5, 9, 18, 27, 38, 53, 25, 59, 67, 100, 76, 80, 82, 89, 95, 99

ДОО – 19, 45, 79, 86, 105, 120, 136, 28, 41, 67, 83, 140, 109, 113, 117, 84, 104, 126

УДО - «Хоста», ЦВР, «Ориентир», СИБ, «Радуга».

В остальных учреждениях, исходя из результатов опроса, внимание к молодым специалистам ослаблено, системное методическое сопровождение отсутствует, формы профессиональной поддержки реализуются фрагментарно. При этом необходимо отметить, что в 75-ти % организаций существует институт наставничества и помощью наставников молодые педагоги на 83 % удовлетворены.

Анализ полученных результатов позволяет сформулировать *следующие рекомендации*, направленные на формирование системных подходов к вопросу методического сопровождения молодых специалистов на этапе вхождения в профессиональную деятельность:

МКУ Сочинскому центру развития образования

1. Разработать и внедрить муниципальную систему наставничества молодых педагогов, с учетом результатов настоящего мониторинга, а также успеш-

ных практик, сформировавшихся в ходе реализации инновационного проекта МКУ СЦРО «Развитие кадрового потенциала муниципальной системы образования г. Сочи через обеспечение условий для вхождения в педагогическую профессию школьников, студентов и молодых педагогов».

2. Предусмотреть в плане работы МКУ СЦРО методические мероприятия, направленные на восполнение профессиональных дефицитов молодых педагогов, выявленных по результатам анализа настоящего мониторинга.
3. Предусмотреть в плане работы МКУ СЦРО обучающие мероприятия для заместителей руководителей ОО по методической работе и для руководителей школьных методических объединений по вопросам организации системного сопровождения молодых специалистов в образовательной организации.
4. Обобщить наиболее успешный опыт реализации системы наставничества и методического сопровождения молодых педагогов в образовательных организациях г. Сочи (гимназии №6, СОШ № 80, гимназии №5).

Образовательным организациям

1. Провести системный анализ работы с молодыми специалистами, определить проблемные зоны, разработать программу (план) по формированию СИСТЕМЫ работы с молодыми специалистами на уровне образовательной организации.
2. Сформулировать и направить в МКУ СЦРО заявки на оказание консультативной помощи в вопросах методического сопровождения молодых специалистов.
3. Наладить профессиональное взаимодействие с образовательными организациями, обозначенными выше, для изучения их результативных практик создания условий для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов.

Заместитель директора МКУ СЦРО



И.В. Цуренко