



Утверждаю:
Директор МКУ СЦРО

В.Г.Перекидзе

10 июля 2022 г.

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

В соответствии с письмом МКУ СЦРО от 09.06.2022 г. №02-04/599 в целях изучения динамики степени удовлетворенности молодых педагогов своей работой и уровня их профессиональной подготовки в сравнении с аналогичной диагностикой, проведенной в октябре 2021 года, в период с 10 по 24 июня 2022 г. был проведен заключительный мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности (далее – Мониторинг).

Целевая группа: молодые педагоги общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольных образовательных организаций в возрасте до 35-ти лет, имеющие стаж педагогической деятельности до 3-х лет, участники стартового мониторинга.

Критерии Мониторинга:

- Общие сведения о молодых специалистах;
- Методическая поддержка молодых специалистов;
- Адаптация молодых специалистов;
- Результаты адаптации молодых специалистов;
- Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов.

Источником получения информации стала анкета, которую каждый участник мониторинга заполнял лично в режиме онлайн.

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

- нематематические: группировка, классификация, обобщение, трансформация отображения аналитических данных, сопоставление;
- математические методы обработки информации: шкалирование, ранжирование.

Расчет доли от числа участников мониторинга по показателям: «Общие сведения о молодых специалистах», «Методическая поддержка молодых специалистов», «Адаптация молодых специалистов», «Результаты адаптации молодых специалистов», «Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов» - осуществлялся по формуле $M:K*100\%$, где М-количество молодых педагогов, которые соответствуют данному критерию, К-общее количество участников мониторинга.

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 администрации г.Сочи, Сочинского центра развития образования.

1. Общие сведения о молодых специалистах

В муниципальной системе образования города Сочи осуществляют профессиональную деятельность 193 молодых педагога, в том числе 92 педагога работают в общеобразовательных организациях, 73 – в дошкольных образовательных организациях и 28 – в организациях дополнительного образования детей.

В мониторинге приняли участие 144 педагога образовательных организаций г. Сочи. В стартовом мониторинге, проведенном в октябре 2021 г, приняли участие 145 педагогов. В процентном выражении уменьшение числа участников на одного человека не повлияло на количественный состав респондентов и составило 75 % от общего числа педагогов.

Количество педагогов-участников Мониторинга (в разрезе образовательных организаций)

№	Образовательная организация	Всего учителей (чел.)	% от общего числа молодых педагогов
1.	Дошкольная образовательная организация	56	76,7
2.	Общеобразовательная организация	70	76
3.	Организация дополнительного образования	18	64,2

Наибольшая доля респондентов – педагоги дошкольных образовательных организаций в должности воспитателей, наименьшая – организаций дополнительного образования в должности тренеров-преподавателей.

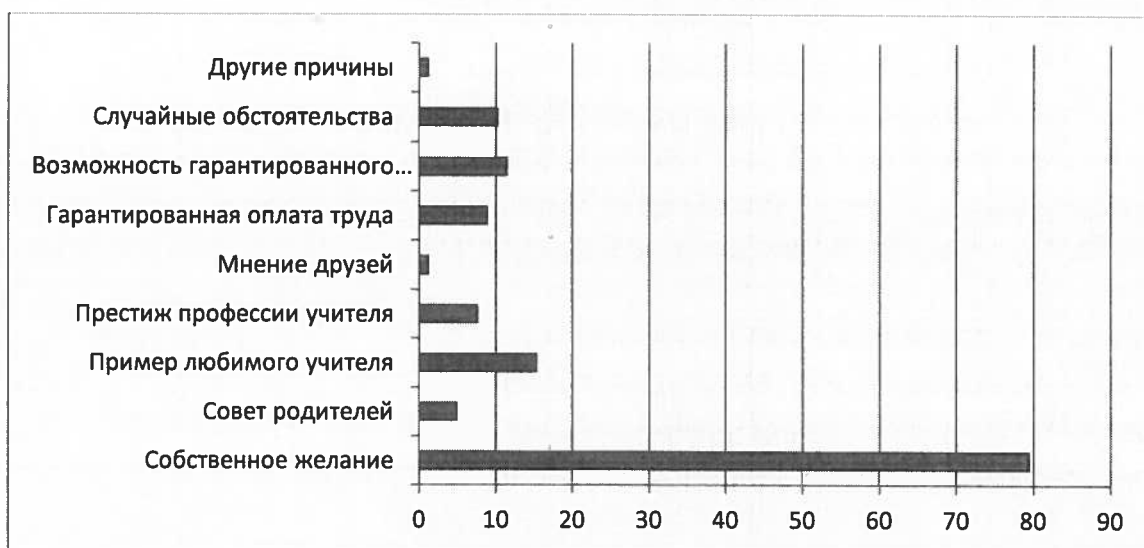
Должность	Количество (%)
Воспитатель	55,1
Учитель-предметник	29
Педагог дополнительного образования	5,1
Педагог-психолог	5
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	3,8
Тренер-преподаватель	1,2

Доля молодых специалистов со стажем работы до 1 года – 12,4 %, 1-3 года – 87,5 %

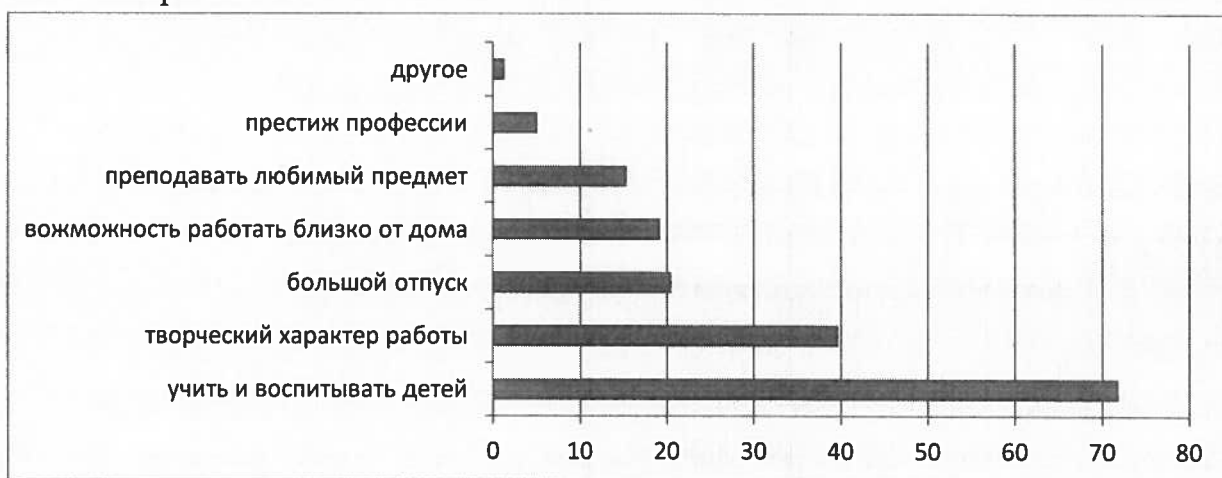
Доля респондентов мужчин составляет 4,1%. 23% - участники мониторинга в возрасте до 25 лет, 51,2 % - в возрасте от 25 до 30 лет, 25,6% - от 30 до 35 лет.

Из 144 педагогов 74,3% имеют высшее образование, 23 % - среднее специальное образование, 2,5 % - неоконченное высшее образование.

На выбор профессии в большей степени повлияло собственное желание молодых педагогов. Данные в сравнении со стартовым мониторингом не изменились.



В педагогической работе подавляющему большинству респондентов (71,8%) нравится учить и воспитывать детей. Престиж профессии занимает предпоследнюю строчку – 5,1%, как и по данным мониторинга, проведенного в октябре 2021 г.

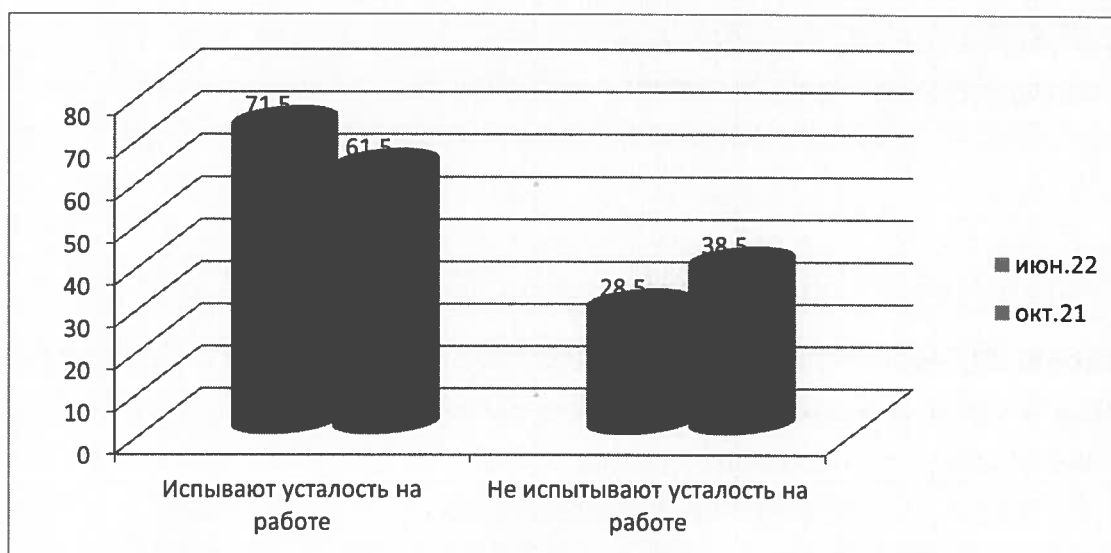


В ходе мониторинга отмечено незначительное снижение объема учебной (преподавательской) работы в неделю.

Объем учебной (преподавательской) работы в неделю в сравнении со стартовым мониторингом

Дата проведения мониторинга	до 18 часов	19 - 25 часов	26- 30 часов	свыше 30 часов
Октябрь 2021 г.	18 %	19 %	24 %	38 %
Июнь 2021 г.	18 %	21 %	24%	36 %

При этом увеличилось количество респондентов, которые испытывают усталость на работе, что можно объяснить концом учебного года и высокой занятостью учителей общеобразовательных организаций в процедурах государственной итоговой аттестации.



2.Методическая поддержка молодых специалистов

Критерий «Методическая поддержка молодых специалистов» отслеживался по следующим показателям:

Доля молодых специалистов, которые имеют официально закрепленного наставника в первое время своей работы в организации

Доля молодых педагогов, чьи уроки/занятия/внеклассные мероприятия посещает директор или заместитель директора с целью организации учебно-воспитательного процесса

Доля молодых педагогов, за которыми осуществляется контроль со стороны администрации организации в части корректности заполнения документации

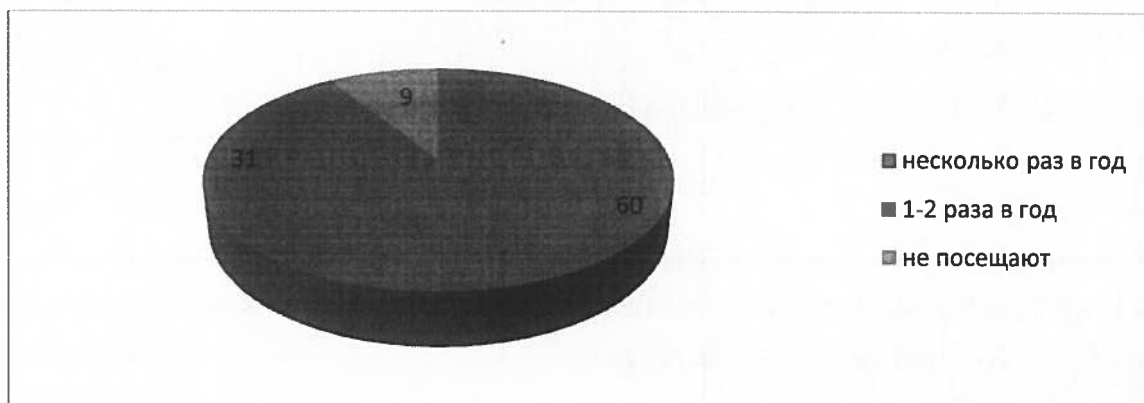
По данным стартового мониторинга, 65,4 % молодых специалистов имеют официально закрепленного наставника. При этом удовлетворены работой наставника 94,7 % респондентов. В заключительном мониторинге все респонденты отметили, что за ними закреплен наставник. При этом 93 % молодых педагогов удовлетворены помощью наставников.

К коллегам, которые не являются наставниками, обращаются за помощью 97,4 % респондентов. Удовлетворены помощью коллег – 85,9 % участников, частично удовлетворены -11,5 %, не удовлетворены -2,6%.

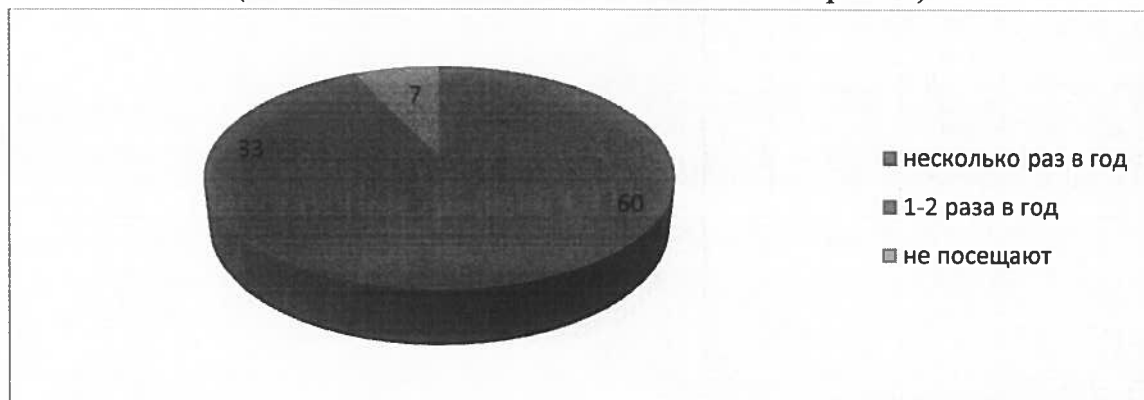
87,2 % респондентов отметили, что в образовательной организации, в которой они работают, есть учитель, который является для них образцом в профессии.

Доля молодых педагогов, чьи уроки/занятия/внеклассные мероприятия посещает директор или заместитель директора с целью организации учебно-воспитательного процесса, в стартовом мониторинге составила 91,1 %, в заключительном – 93 %.

**Посещение администрацией ОО занятий молодых педагогов
(по данным стартового мониторинга)**



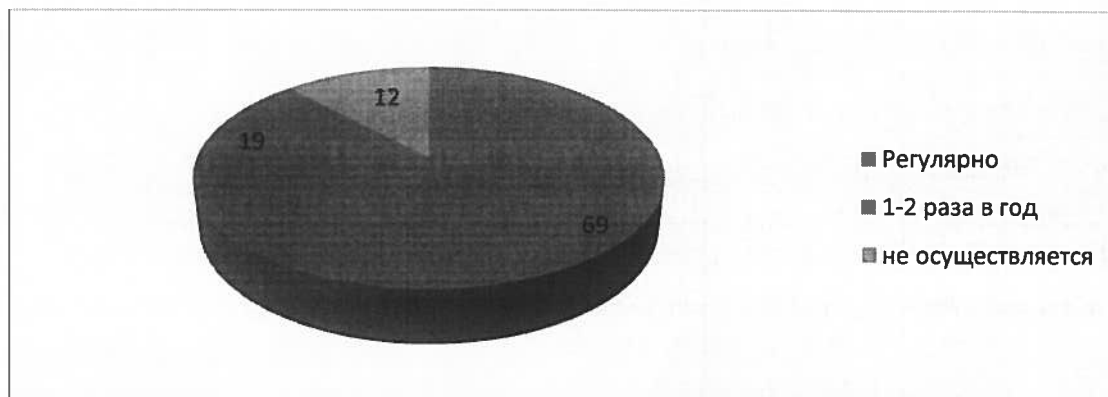
**Посещение администрацией ОО занятий молодых педагогов
(по данным заключительного мониторинга)**



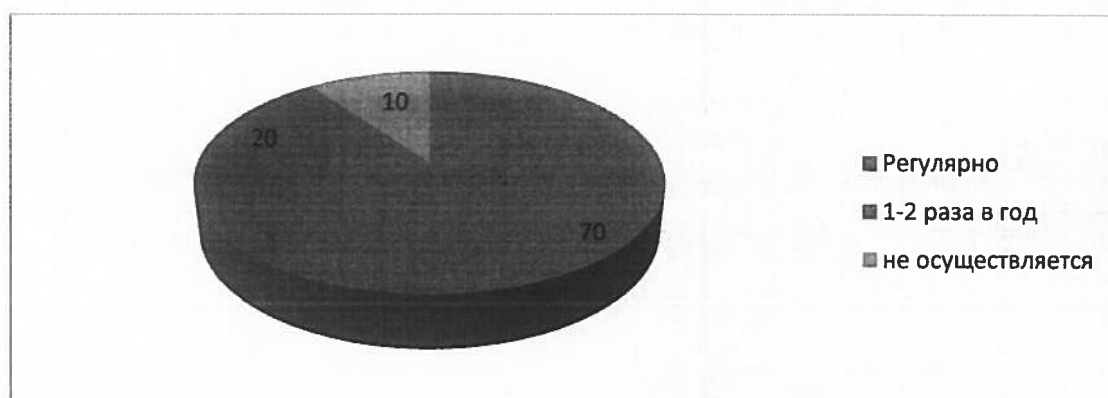
Доля молодых педагогов, за которыми осуществляется контроль со стороны администрации организации в части корректности заполнения до-

кументации, по данным стартового мониторинга составила 88,4%, что на 4% меньше, чем в заключительном мониторинге.

Проверка документации (по данным стартового мониторинга)



Проверка документации (по данным заключительного мониторинга)



По данным стартового мониторинга, 34,6 % респондентов ответили, что участвовали в программах, которые готовят молодых педагогов к тому, чтобы они адекватно решали профессиональные задачи. В заключительном мониторинге данный показатель вырос на 5 %, что может быть обусловлено увеличением количества программ повышения квалификации ГБОУ ИРО Краснодарского края.

3. Адаптация молодых специалистов

Критерий «Адаптация молодых специалистов» отслеживался по следующим показателям:

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

	<ul style="list-style-type: none"> • выполнение профессиональных обязанностей; • вхождение в трудовой коллектив, • условия труда
2.	<p>Доля молодых специалистов, указавших, что они испытывают трудности в следующих направлениях организации учебно-воспитательного:</p> <ul style="list-style-type: none"> • большой поток новой информации; • высокая учебная нагрузка; • работа с документацией; • проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками); • проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников); • в подготовке и проведении уроков/занятий; • в разработке рабочей программы по предмету; • в календарно-тематическом планировании; • в проведении внеклассных мероприятий; • во взаимодействии с коллегами
3.	<p>Доля молодых специалистов, указавших следующие причины, которые мешают процессу адаптации молодых специалистов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • недоброжелательное отношение со стороны коллег; • недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса; • нехватка профессиональных знаний и навыков; • отсутствие рядом опытного специалиста (наставника)
4.	<p>Доля молодых специалистов, указавших, что в период адаптации им помогло:</p> <ul style="list-style-type: none"> • помощь наставника; • помощь коллектива; • стремление быть хорошим специалистом; • хорошая подготовка в ВУЗе (организации СПО); • личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание)

Наиболее сложным в период адаптации для молодых педагогов было выполнение профессиональных обязанностей:

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

Показатели	Дата мониторинга	
	Октябрь 2021 г.	Июнь 2022 г.
выполнение профессиональных обязанностей	53 %	49 %
вхождение в коллектив	29 %	28 %
условия труда	18 %	23 %

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

Показатели	Дата мониторинга	
	Октябрь 2021 г.	Июнь 2022 г.
высокая учебная нагрузка	63,4 %	63,7 %
работа с документацией	57,1 %	49,8 %
большой поток новой информации	53,3 %	54 %
проблемы во взаимодействии с родителями	46 %	44 %
в разработке рабочей программы по предмету	43,1 %	40 %
в календарно-тематическом планировании	41,1 %	38,1 %
в проведении внеклассных мероприятий	38,2 %	37,1 %
проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками)	31%	29,2 %
в подготовке и проведении уроков/занятий	24,3 %	23,3 %
во взаимодействии с коллегами	19,6 %	17,6 %

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

Показатели	Дата мониторинга	
	Октябрь 2021 г.	Июнь 2022 г.
недоброжелательное отношение со стороны коллег	9,1 %	8,7 %
недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса	10,2 %	10,6 %
нехватка профессиональных знаний и навыков	64,8 %	74,6 %
отсутствие рядом опытного специалиста (наставника)	12,1 %	11,8 %
Доля молодых специалистов, указавших, что в период адаптации им помогло:		
помощь наставника	62 %	63,2 %
помощь коллектива	49,1 %	50,3 %
стремление быть хорошим специалистом	76,8 %	76,6 %
хорошая подготовка в ВУЗе (организации СПО)	60,3 %	58,7 %
личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание)	42,2 %	40,1 %

4. Результаты адаптации молодых специалистов

Информация по данным показателям была взята из банка данных Сочинского центра развития образования:

Показатель	Стартовый мониторинг	Заключительный мониторинг
Доля респондентов, повысивших уровень квалификации	15,3	18,6
Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет	17,2	19,2

По обоим показателям отмечена положительная динамика.

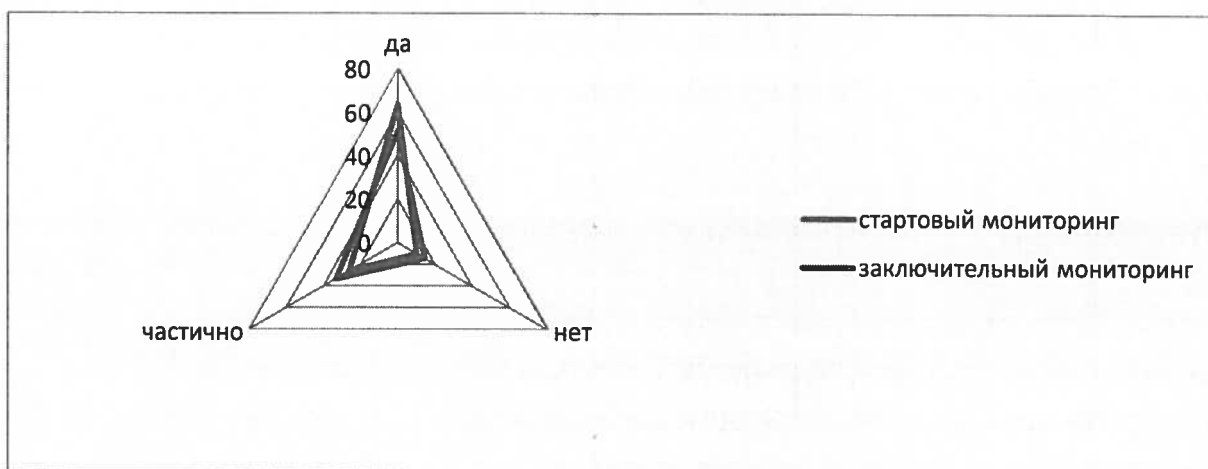
Основное количество респондентов (79 %) прошли курсы повышения квалификации по обновленным ФГОС в 2021-2022 учебном году.

По второму показателю «Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет» учитывались участники городских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Самый классный классный», «Педагогиче-

ский дуэт», краевых конкурсов «Педагогический дебют» и «Сердце отдаю детям».

5. Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов

Критерий «Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов» отслеживался по следующим показателям: «Доля молодых специалистов, удовлетворенных / неудовлетворенных профессиональной деятельностью» и «Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы».

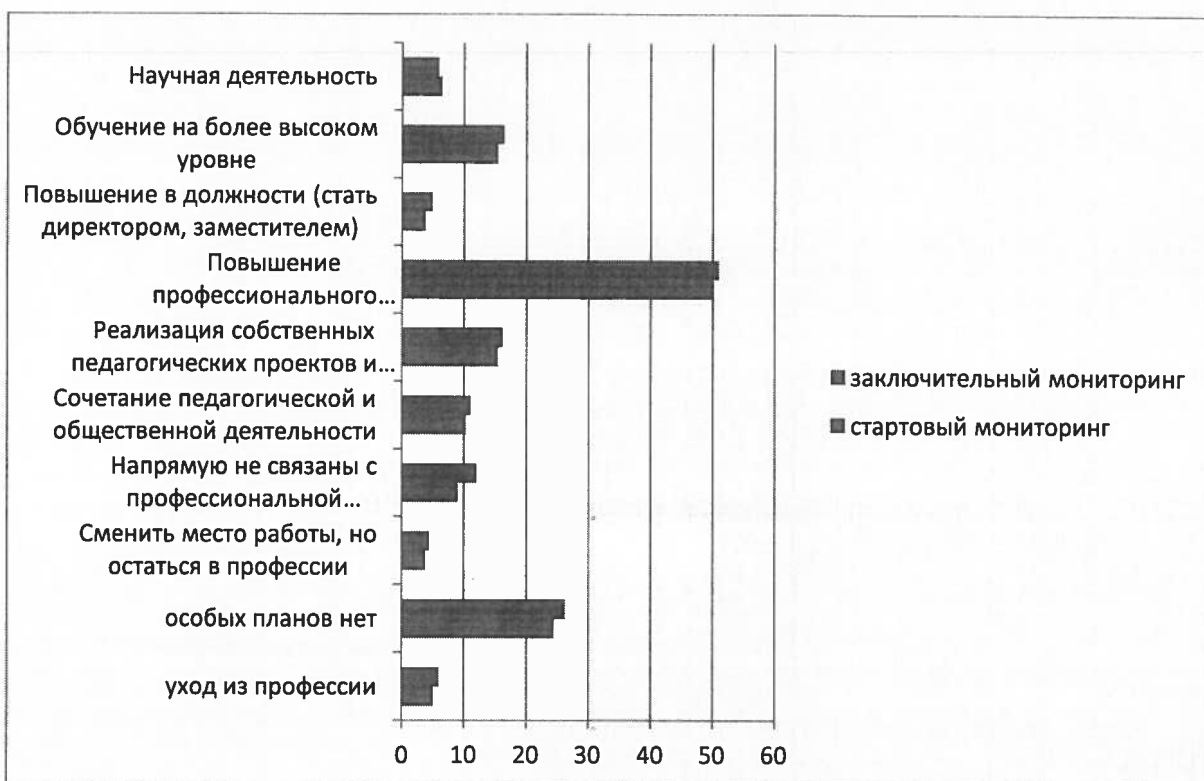


Незначительно увеличился процент респондентов, которые отметили, что администрация ОО их ценит – с 57,7% до 59,1%.

По данным стартового мониторинга, 75,6% ответили, что не хотели бы стать директором школы, что на 3 % выше, чем в заключительном мониторинге.

Практически не изменились показатели, связанные с планированием профессиональной деятельности

Ваши планы на ближайшие три года

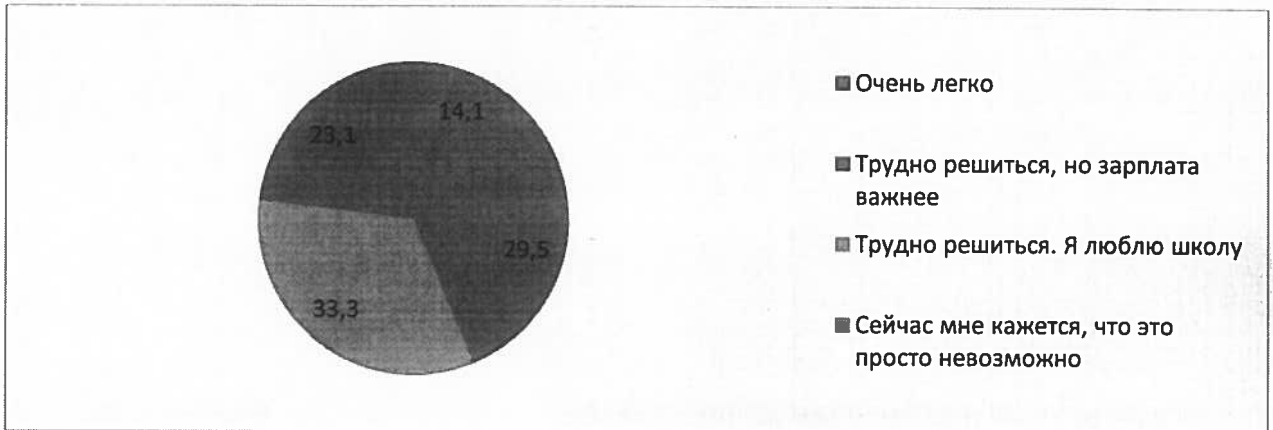


Что может помешать Вашим планам?

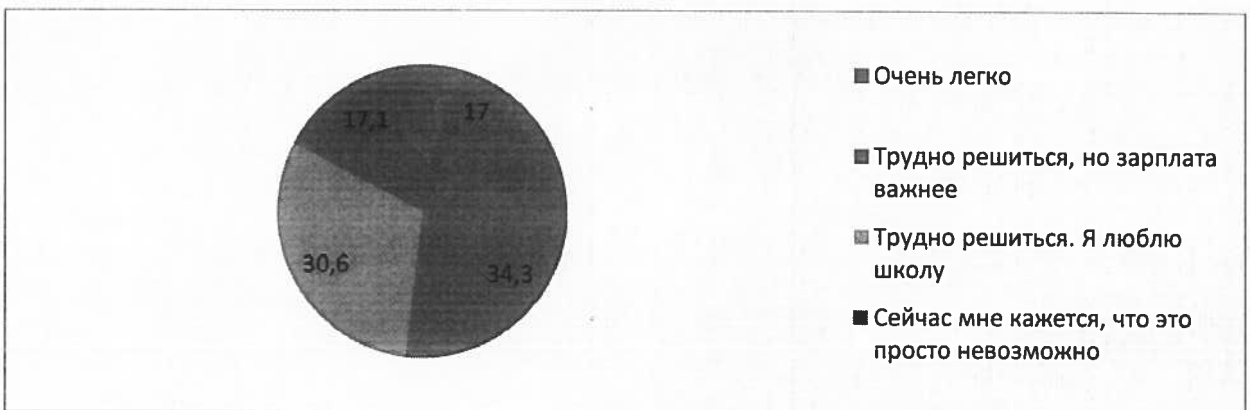


Если бы Вам предложили работу с существенно большей зарплатой, но НЕ в школе... ушли бы?

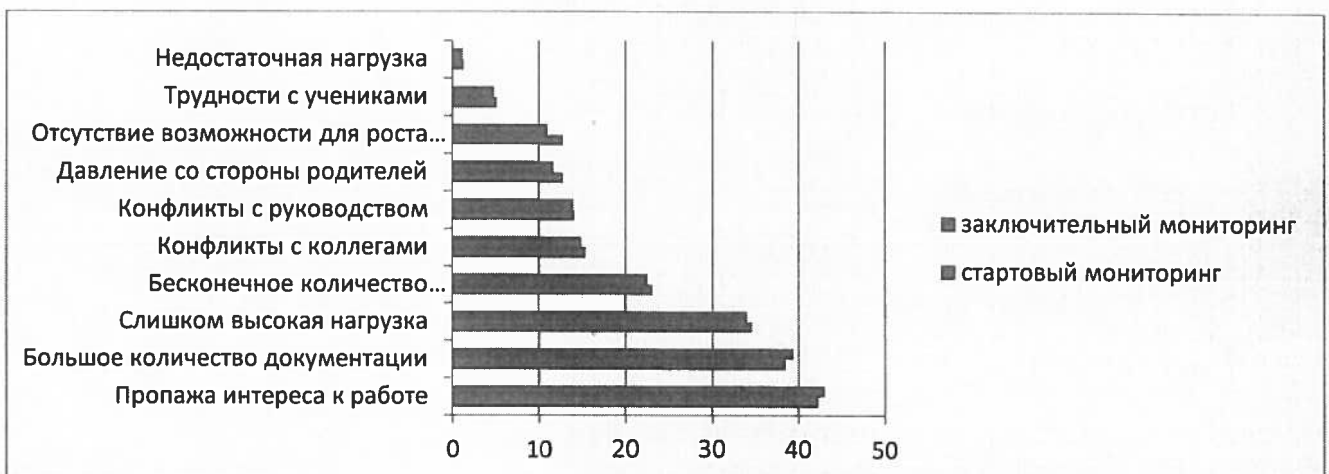
- данные стартового мониторинга



- данные заключительного мониторинга



Среди причин, которые могли бы повлиять на уход из школы молодого специалиста, наиболее часто отмечены «пропажа интереса к работе», «большое количество документации» и «слишком высокая нагрузка».



Заключение

Анализ полученных результатов свидетельствует о том, что меры и мероприятия, проведенные по итогам стартового мониторинга, привели к положительной динамике по следующим критериям: «Методическая поддержка молодых специалистов», «Адаптация молодых специалистов», «Результаты адаптации молодых специалистов».

- Критерий «Методическая поддержка молодых специалистов»

- за всеми молодыми педагогами закреплены наставники;
- увеличилось количество молодых педагогов, которые обращаются за помощью к наставникам и к коллегам, не являющимися их наставниками, что свидетельствует о росте профессиональной рефлексии;
- увеличилось количество молодых педагогов, чьи уроки/занятия/внеклассные мероприятия посещает директор или заместитель директора с целью организации учебно-воспитательного процесса, что способствует повышению уровня профессионального мастерства.
- увеличилось количество молодых педагогов, за которыми осуществляется контроль со стороны администрации в части корректности заполнения документации, что является положительным фактом, так как оформление документации – проблемная зона для большинства респондентов.

- Критерий «Адаптация молодых специалистов»

Наиболее сложным в период адаптации для молодых педагогов было выполнение профессиональных обязанностей. Однако данный показатель в заключительном мониторинге сократился на 4 %, а показатель «условия труда» увеличился на 5%.

Если процессу адаптации, по данным стартового мониторинга, 64,8 % респондентов мешала нехватка профессиональных знаний и навыков, то в заключительном мониторинге этот показатель уменьшился на 10 %, что, вероятно, связано с более глубоким погружением в профессиональную деятельность.

У существенного количества респондентов (более 50%) при осуществлении профессиональной деятельности возникали трудности, связанные с высокой учебной нагрузкой, работой с документацией и большим потоком

новой информации. Данные стартового и заключительного мониторингов по данным показателям имеют незначительные отличия.

- Критерий «Результаты адаптации молодых специалистов»

Отмечен рост показателей «Доля респондентов, повысивших уровень квалификации» и «Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет», что свидетельствует об успешной адаптации более 15 % респондентов.

- Критерий «Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов

В заключительном мониторинге сократилось количество респондентов, удовлетворенных результатами своей профессиональной деятельности, что может быть связано с результатами диагностики, итоговой аттестации обучающихся.

Значительно увеличилось количество положительных ответов, связанных с нехваткой времени и денег, что оправдано низким уровнем заработной платы педагогов и высокой нагрузкой.

Увеличилось количество педагогов, которые готовы сменить деятельность из-за невысокой заработной платы.

Вышеизложенное позволяет сформулировать следующие задачи МКУ Сочинскому центру развития образования

1. Направить каждому руководителю образовательной организации выборку результатов мониторинга по педагогам его учреждения для организации дальнейшей методической работы по сопровождению молодого специалиста.
2. Провести методические мероприятия по трансляции опыта успешных наставнических практик.
3. Методистам-предметникам организовать методические мероприятия, направленные на восполнение профессиональных дефицитов молодых педагогов.
4. Обеспечить возможность индивидуально-группового консультирования молодых педагогов.
5. Направить в ОО города предложения об участии молодых специалистов в программах повышения квалификации, конкурсах профессионального мастерства в 2022-2023 учебном году.

Заместитель директора МКУ СЦРО



К.С. Степанова