

Россия Краснодарский край
город-курорт Сочи Центральный район

Руководителям
образовательных
организаций

Муниципальное казенное учреждение
Сочинский центр развития образования
ОГРН 1032311683172 ИНН 2320112885
354000, г. Сочи, ул. Юных ленинцев, 5
Тел/факс (862) 264-71-87
E-mail: TserekidzeVG@edu.sochi.ru
(доп. muoscro@vandex.ru)

11.11.2022 № 02-04/1054
На № _____ от _____

О проведении мониторинга адаптации
молодых педагогов к специфике
профессиональной деятельности

Уважаемые руководители!

Информируем вас о том, что муниципальное казенное учреждение Сочинский центр развития образования проводит с **14 по 30 ноября 2022 г.** мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности (далее – Мониторинг).

К участию в Мониторинге приглашаются молодые педагоги общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольных образовательных организаций в возрасте до 35 лет, имеющие стаж педагогической деятельности до 3-х лет.

Мониторинг проводится с целью изучения мотивации к педагогической деятельности, уровня профессиональной подготовки, определения степени удовлетворенности молодых педагогов своей работой и причин, препятствующих успешности их трудовой деятельности.

Результаты мониторинга будут учтены при планировании деятельности Сочинского центра развития образования по информационно-методическому сопровождению молодых педагогов.

Для прохождения мониторинга необходимо в срок до **16 июня 2022 года** ответить на вопросы анкеты, размещенной по следующей ссылке:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe_g0BPhejpnHyBYLPWYSILzXMfVW4PIe5FXz8ohf_qPxM0Wg/viewform?usp=sharing

Порядок проведения мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности прилагается.

Просим вас организовать участие молодых педагогов в Мониторинге.

Директор МКУ СЦРО



В.Г. Церекидзе

Порядок проведения мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности

Организация процесса сопровождения адаптации молодых педагогов составляет одну из важных задач современного образования. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки.

Профессиональное становление молодого учителя - это процесс его вхождения в профессиональную деятельность, в ходе которого формируется его профессиональная позиция и определяются пути самореализации в дальнейшей педагогической деятельности. Определяющим этапом этого процесса является профессиональная адаптация.

Адаптация молодого специалиста включает в себя два уровня:

1. Профессиональный, связанный с особенностями организации, содержания и технологии профессиональной деятельности;
2. Социально-психологический, связанный с адаптацией к коллективу и условиям работы.

Эти два уровня адаптации тесно связаны между собой.

Принимая во внимание многочисленные исследования ученых-психоаналитиков, под адаптированной личностью понимаем человека, у которого продуктивность, способность наслаждаться жизнью и психическое равновесие не нарушены. При этом положительный результат профессиональной адаптации молодого педагога характеризуется:

- успешным овладением молодым специалистом новыми формами профессиональной деятельности;
- достижением должного уровня профессиональной успешности, активности, творчества;
- раскрытием профессионального потенциала личности;
- приспособлением к условиям деятельности организации;
- усвоением стратегий и способов адекватных профессиональных взаимодействий;
- обеспечением эмоциональной стабильности;
- достижением согласованности организационных, групповых и личных целей, интересов;
- развитием способности решать проблемы, связанные с усвоением ролевых нормативно-профессиональных требований и ценностей.

От того, насколько хорошо адаптируются молодые педагоги к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит эффективность и продолжительность их педагогической деятельности.

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: июнь 2022 г.

Источник получения информации.

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.

Методы обработки информации.

Для обработки анкет используются следующие методы обработки информации:

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

Методика расчета по показателям.

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

Методика расчета доли по показателю «Общие сведения о молодых специалистах» осуществляется по формуле $N:K*100\%$, где N-количество образовательных организаций, в которых реализуется данный критерий, К-общее количество образовательных организаций.

Сбор и обработка информации.

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.

Выборка.

В мониторинге участвуют все образовательные организации г. Сочи (ОО – 68, ДОО – 76, ОДО – 22)

Критерии и показатели

Критерии	Показатели	Единица измерения
Общие сведения о молодых специалистах	Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях	Чел.
	Доля молодых специалистов со стажем работы до 1 года, 1-3 года.	%
	Доля молодых специалистов, имеющих высшее профессиональное образование, среднее профессиональное образование, неоконченное высшее образование	%
	Доля молодых специалистов женского	%

	пола	
	Доля молодых специалистов мужского пола	%
	Объем учебной (преподавательской) работы в неделю? <ul style="list-style-type: none"> • до 18 часов в неделю • 19-25 часов в неделю • 26-30 часов в неделю • свыше 30-ти часов в неделю 	%
Методическая поддержка молодых специалистов	Доля молодых специалистов, которые имеют официально закрепленного наставника	%
	Доля молодых специалистов, которые удовлетворены помощью наставника	%
	Доля молодых специалистов, которые обращались за помощью к коллегам	%
	Доля молодых специалистов, которые удовлетворены помощью коллег	%
	Доля молодых специалистов, которые привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования	%
	Доля молодых специалистов, занятия/внеклассные мероприятия которых посещает администрация организации/ наставник с целью организации учебно-воспитательного процесса	%
	Доля молодых специалистов, над которыми администрация организации обеспечила контроль корректности заполнения документации	%
Адаптация молодых специалистов	Доля молодых специалистов, указавших, что в наибольшей степени на выбор профессии педагога повлияли следующие факты: <ul style="list-style-type: none"> • собственное желание • совет родственников/друзей • пример любимого учителя • гарантированная оплата труда • престиж профессии учителя • возможность гарантированного трудоустройства • случайные обстоятельства 	%

	<ul style="list-style-type: none"> • другое 	
	<p>Доля молодых специалистов, указавших, что в педагогической работе им нравится</p> <ul style="list-style-type: none"> • учить и воспитывать детей • преподавать любимый предмет • творческий характер труда • большой отпуск • возможность работать близко от дома • престиж профессии • другое 	%
	<p>Доля молодых специалистов, указавших, что наиболее сложным в течение периода адаптации было:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выполнение профессиональных обязанностей; • вхождение в трудовой коллектив, • условия труда 	%
	<p>Доля молодых специалистов, указавших, что они испытывают трудности в следующих направлениях организации учебно-воспитательного процесса:</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 проведении внеклассных мероприятий; • во взаимодействии с коллегами 	%
	<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; 	%

	<ul style="list-style-type: none"> • нехватка профессиональных знаний и навыков; • отсутствие рядом опытного специалиста (наставника) 	
	<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) 	%
Результаты адаптации молодых специалистов	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/неудовлетворенных результатами профессиональной деятельности	%
	Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что хотели бы стать заместителем директора/директором школы	%
Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов	<p>Доля молодых специалистов, указавших, что в ближайшие три года планируют</p> <ul style="list-style-type: none"> • уход из профессии; • особых планов нет; • сменить место работы, но остаться в профессии; • напрямую не связаны с профессиональной деятельностью; • сочетание педагогической и общественной деятельности; • реализация собственных педагогических проектов и методик; • повышение профессионального мастерства в осуществляемой деятельности; • повышение в должности (стать директором, заместителем); • обучение на более высоком уровне; 	%

	<ul style="list-style-type: none"> • научная деятельность; • другое 	
	<p>Доля молодых специалистов, указавших, что могут уйти из школы из-за следующих обстоятельств:</p> <ul style="list-style-type: none"> • конфликтов с коллегами/руководством; • трудностей с учениками; • слишком высокой нагрузки; • большого количества документации; • большое количество поручений; • давление со стороны родителей; • отсутствие возможности для роста и развития; • конфликты с родителями/учениками • пропажа интереса к работе; • низкая зарплата; • другое 	%
	<p>Доля молодых специалистов, указавших, что могут уйти из школы на другую работу, если им предложат более высокую зарплату</p>	%

Директор МКУ СЦРО



В.Г. Церекидзе