

**Заслушан
на заседании рабочей группы УОН
по оценке качества образования
07 июля 2023 г.**



**Утверждаю:
Директор МКУ СЦРО
В.Г. Церекидзе**

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

В соответствии с письмом МКУ СЦРО от 30.05.2023 г. №02-04/763 в целях изучения динамики степени удовлетворенности молодых педагогов своей работой и уровня их профессиональной подготовки в сравнении с аналогичной диагностикой (далее – стартовый мониторинг), проведенной в ноябре 2022 года, в период с 30 мая по 16 июня 2023 г. был проведен заключительный мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности (далее – заключительный мониторинг).

Задачи мониторинга:

- **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.

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.

Критерии:

1. Общие сведения о молодых специалистах.
2. Методическая поддержка молодых специалистов.
3. Адаптация молодых специалистов.
4. Результаты адаптации молодых специалистов.
5. Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов.

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.

1. Общие сведения о молодых специалистах

В муниципальной системе образования города Сочи по состоянию на 01.02.2023 г. осуществляют профессиональную деятельность 309 молодых педагогов, в том числе 180 педагогов работают в общеобразовательных организациях, 101 – в дошкольных образовательных организациях и 28 – в организациях дополнительного образования детей. В стартовом мониторинге количество молодых педагогов составляло 373 чел. Сокращение количества пе-

дагогов связано с увольнением из ОО, выходом из категории «молодой педагог» по возрасту и/или стажу.

В стартовом мониторинге приняли участие 275 педагогов образовательных организаций г. Сочи (73,7 %). В заключительном мониторинге участвовало 260 педагогов. Это 69,7 % от общего числа педагогов, что свидетельствует о репрезентативности выборки.

**Количество педагогов-участников Мониторинга
(в разрезе образовательных организаций)**

№	Образовательная организация	Всего учителей (чел.)	% от общего числа молодых педагогов
1.	Дошкольная образовательная организация (далее – ДОО)	77	70,2
2.	Общеобразовательная организация (далее - ОО)	164	91,1
3.	Организация дополнительного образования (далее - УДО)	19	67,8

Наибольшая доля респондентов – воспитатели дошкольных образовательных организаций, наименьшая – в равной степени инструкторы по физической культуре дошкольных образовательных организаций и тренеры-преподаватели организаций дополнительного образования.

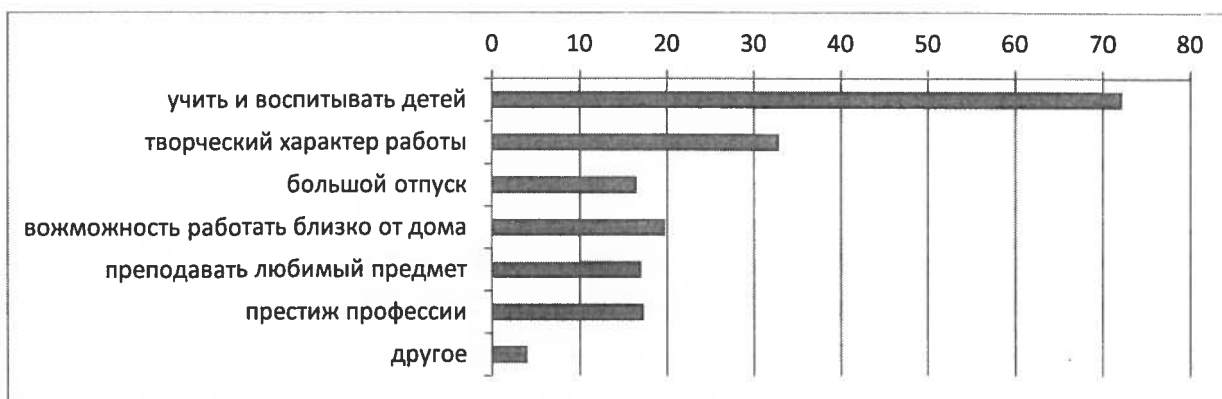
Должность	Количество (%)
Воспитатель	54,8
Учитель-предметник	21,9
Педагог дополнительного образования	4,8
Музыкальный руководитель	5,2
Педагог-психолог	3,3
Иные педагогические должности	4,4
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	3,7
Тренер-преподаватель	1
Инструктор по физической культуре	0,9

Незначительно сократилась по сравнению со стартовым мониторингом доля молодых специалистов со стажем работы до 1 года – 70,1 % (в ноябре 2022 г. - 71,9%), что, безусловно, связано с увеличением стажа работы. Количество педагогов со стажем 1-3 года – 29,9 %.

По-прежнему сохраняется гендерная диспропорция: доля респондентов мужчин составляет 4,2%.

61,5 % респондентов имеют высшее образование, 30,8 % - среднее специальное образование, 3,2 % - неоконченное высшее образование, 4,5 % являются студентами выпускных курсов педагогических вузов.

Как и в стартовом мониторинге, подавляющему большинству респондентов (72,1 %) в педагогической работе нравится учить и воспитывать детей. Престиж профессии отметили 17,3 % респондентов.



Несмотря на незначительные подвижки объем учебной (преподавательской) работы в неделю остается высоким.

Объем учебной (преподавательской) работы в неделю

Дата мониторинга	до 18 часов	19 - 25 часов	26-30 часов	свыше 30 часов
Ноябрь 2022	28,7 %	20,9 %	13 %	37,4 %
Июнь 2023	29,1 %	20,6 %	13 %	37,3 %

2.Методическая поддержка молодых специалистов

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

- 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.

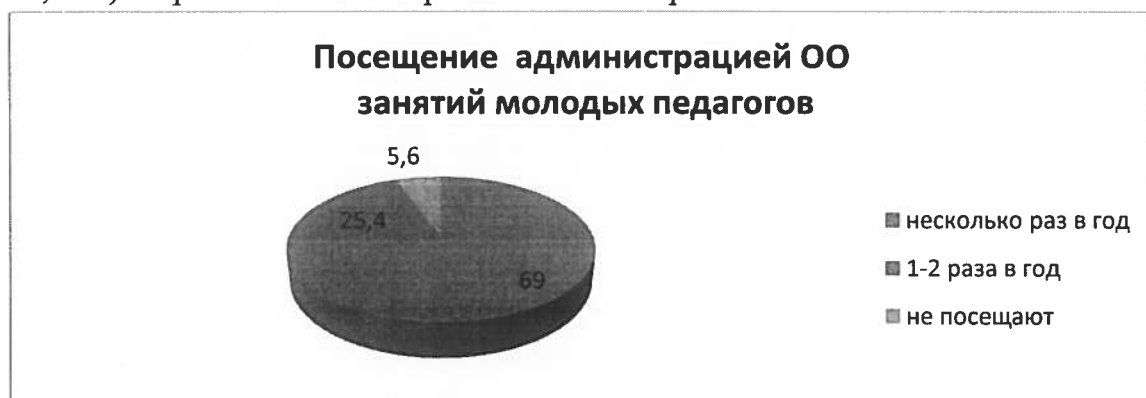
- Доля молодых специалистов, которые привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования.
- Доля молодых специалистов, занятия/внеклассные мероприятия которых посещает администрация организации/ наставник с целью организации учебно-воспитательного процесса.
- Доля молодых специалистов, над которыми администрация организации обеспечила контроль корректности заполнения документации.

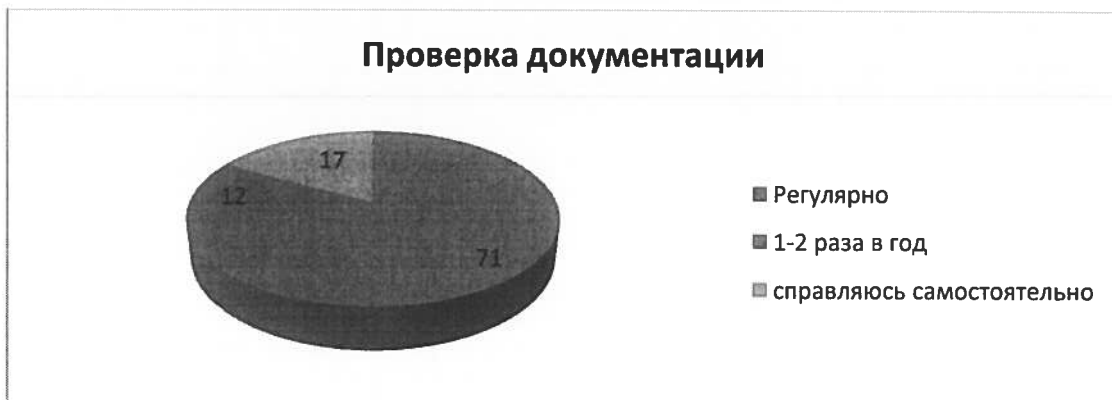
Положительная динамика отмечена в реализации наставничества в ОО. 82,2 % молодых специалистов имеют официально закрепленного наставника, что на 10% выше показателя стартового мониторинга. Критерий «удовлетворены работой наставника» повысился на 1,1% и составил 86,2 % респондентов, что свидетельствует о результативности данного направления работы в ОО.

99,5 % респондентов указали, что обращаются за помощью к коллегам, которые не являются наставниками. При этом повысился процент удовлетворенных помощью коллег:

Дата мониторинга	Удовлетворены помощью коллег	частично удовлетворены помощью коллег	не удовлетворены помощью коллег
Ноябрь 2022	87,8 %	9,6 %	2,6%
Июнь 2023	90,5 %	8,2 %	1,3 %

Незначительно, но увеличилась доля молодых педагогов, чьи уроки/занятия/внеклассные мероприятия посещает директор или заместитель директора с целью организации учебно-воспитательного процесса (на 2%), и доля молодых педагогов, за которыми осуществляется контроль со стороны администрации организации в части корректности заполнения документации (на 2,3 %) в сравнении со стартовым мониторингом:





60,1 % молодых педагогов отметили, что принимали участие в организации и проведении мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования, что на 2,2 % выше, чем в стартовом мониторинге.

3. Адаптация молодых специалистов

Критерий «Адаптация молодых специалистов» отслеживался по следующим показателям:

Доля молодых специалистов, указавших, что в наибольшей степени на выбор профессии педагога повлияли следующие факты:

- собственное желание
- совет родственников/друзей
- пример любимого учителя
- гарантированная оплата труда
- престиж профессии учителя
- возможность гарантированного трудоустройства
- случайные обстоятельства
- другое

Доля молодых специалистов, указавших, что в педагогической работе им нравится

- учить и воспитывать детей
- преподавать любимый предмет
- творческий характер труда
- большой отпуск
- возможность работать близко от дома
- престиж профессии
- другое

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

- выполнение профессиональных обязанностей;
- вхождение в трудовой коллектив,
- условия труда

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

- 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

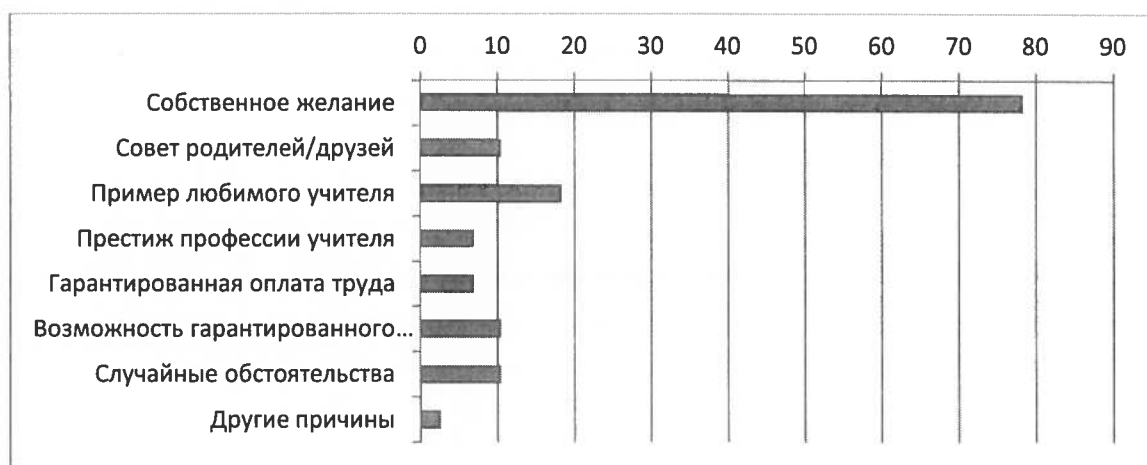
Доля молодых специалистов, указавших следующие причины, которые мешают процессу адаптации молодых специалистов:

- 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)

Практически не изменился показатель «Выбор профессии педагога», что вполне объяснимо.



С увеличением периода работы изменилось отношение молодых педагогов к процессу адаптации: сократилось количество педагогов, указавших, что самым сложным в период адаптации было вхождение в коллектив, что может свидетельствовать об успешном приспособлении к образовательной среде ОО.

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

Критерий	Ноябрь 2022	Июнь 2023
выполнение профессиональных обязанностей	54,8 %	61,3 %
вхождение в коллектив	26,1 %	19,8 %
условия труда	19,1 %	18,9 %

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

Критерий	Ноябрь 2022	Июнь 2023
работа с документацией	44,3 %	50,1 %
большой поток новой информации	33,9 %	31 %
проблемы во взаимодействии с родителями	21,7 %	20,9 %
высокая учебная нагрузка	10,4 %	10,1 %
в проведении внеклассных мероприятий	9,6 %	8,6 %
во взаимодействии с коллегами	9,6 %	7,3 %
проблемы во взаимодействии с обучающимися	7,8 %	6,2 %
в подготовке и проведении уроков/занятий	4,3 %	3,9 %

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

Критерий	Ноябрь 2022	Июнь 2023
нехватка профессиональных знаний и навыков	40,4 %	38,8 %
недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса	42,1 %	40,9 %
отсутствие рядом опытного специалиста (наставника)	16,7 %	10 %
недоброжелательное отношение со стороны коллег	14,9 %	8,1 %

В стартовом мониторинге 14,9 % молодых педагогов оценили свое принятие коллективом как недоброжелательное. В заключительном мониторинге данный показатель сократился и составил 8,1 %, что, безусловно, способствует положительной адаптации.

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

Критерий	Ноябрь 2022	Июнь 2023
хорошая подготовка в ВУЗе (организации СПО)	60,3 %	59,1 %
личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание)	42,2 %	42 %
помощь коллектива	28,1 %	30,1 %
помощь наставника	19,3 %	23,3 %
стремление быть хорошим специалистом	14,9 %	19,8 %

4. Результаты адаптации молодых специалистов

Результаты адаптации молодых специалистов отслеживался по следующим показателям:

- 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.

Незначительно, на 5 %, увеличилось количество педагогов, удовлетворенных результатами своей деятельности, и составило 88,4 %. В стартовом мониторинге данный показатель был 83,5 %. Педагоги, не удовлетворенные результатами своей деятельности, отсутствуют.

Незначительно увеличилось количество молодых педагогов, которые приняли участие в конкурсах профессионального мастерства. В стартовом мониторинге - 62,3 %, в заключительном - 62,8 % респондентов. Связано это с тем фактом, что основное количество профессиональных конкурсов проводится в первом полугодии учебного года.

По-прежнему вызывает тревогу тот факт, что большое количество – более 80 % - респондентов не стремятся к вертикальному карьерному росту (стать заместителем директора/директором школы).

5. Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов

Критерий «Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов» отслеживался по следующим показателям:

Доля молодых специалистов, указавших, что в ближайшие три года планируют

- 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;
- научная деятельность;
- другое

Доля молодых специалистов, указавших, что могут уйти из школы из-за следующих обстоятельств:

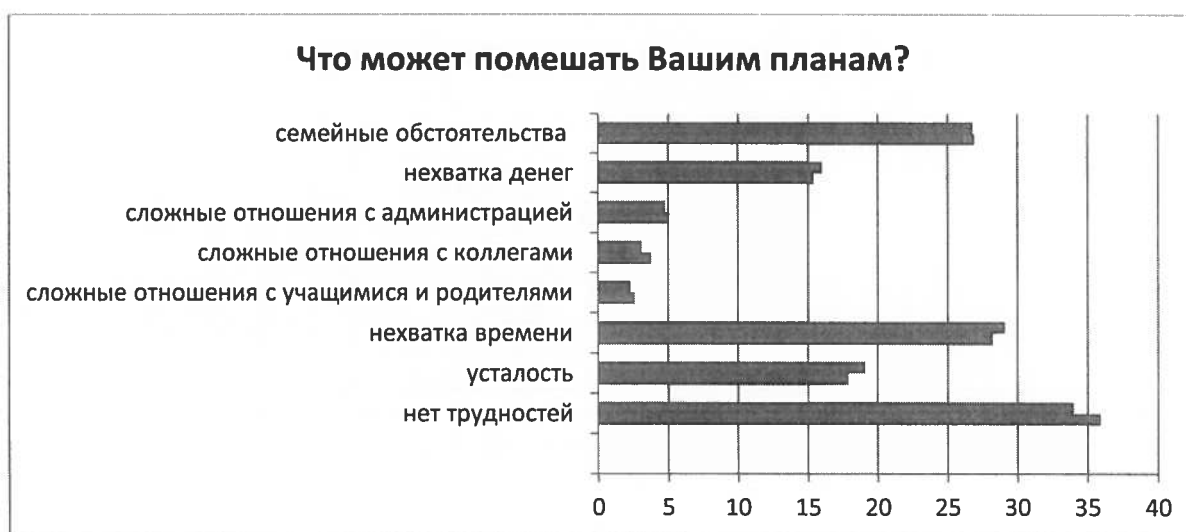
- конфликтов с коллегами/ руководством;
- трудностей с учениками;
- слишком высокой нагрузки;
- большого количества документации;
- большое количество поручений;
- давление со стороны родителей;
- отсутствие возможности для роста и развития;
- конфликты с родителями/учениками
- пропажа интереса к работе;
- низкая зарплата;
- другое

Доля молодых специалистов, указавших, что могут уйти из школы на другую работу, если им предложат более высокую зарплату

Выросло число респондентов, которые в ближайшие три года планируют повысить профессиональное мастерство в осуществляемой деятельности.



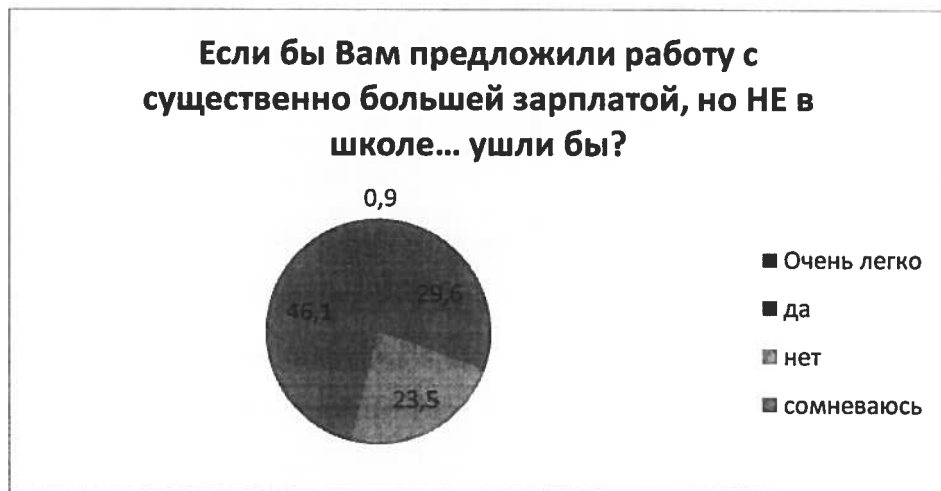
Среди причин, которые могли бы повлиять на уход из школы молодого специалиста, по-прежнему наиболее часто отмечены: «низкая зарплата», «пропажа интереса к работе» и «слишком высокая нагрузка».



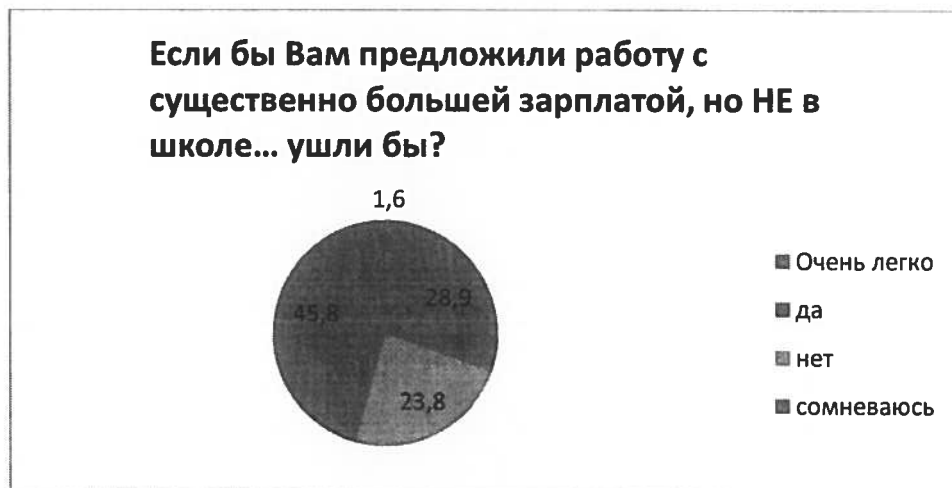
Большое количество респондентов в проблемной зоне отметили низкую зарплату и, как следствие, нехватку денег. При этом больше 45 % мо-

лодых специалистов сомневаются, что смогли бы уйти на из школы на работу с существенно большей зарплатой.

Ноябрь 2022 г.



Июнь 2023 г.



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». Так, произошли следующие изменения:

- увеличилось количество молодых педагогов, за которыми 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. При этом повысился процент удовлетворенных помощью коллег;
- 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.
- сократилось количество педагогов, указавших, что самым сложным в период адаптации было вхождение в коллектив, что может свидетельствовать об успешном приспособлении к образовательной среде ОО.
- значительно сократилось количество молодых педагогов, которые оценили свое принятие коллективом как недоброжелательное.
- увеличилось количество педагогов, удовлетворенных результатами своей деятельности.
- выросло число респондентов, которые в ближайшие три года планируют повысить профессиональное мастерство в осуществляемой деятельности.

Вместе с тем следует отметить тот факт, что более 80 % респондентов не стремятся к вертикальному карьерному росту (стать заместителем директора/директором школы), что может свидетельствовать о неуверенности, заниженной самооценке своих профессиональных возможностей или усталости, учитывая объем нагрузки.

Среди причин, которые могли бы повлиять на уход из школы молодого специалиста, по-прежнему наиболее часто отмечены: «низкая зарплата», «пропажа интереса к работе» и «слишком высокая нагрузка».

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