

**Заслушан
на заседании рабочей группы УОН
по оценке качества образования
12 декабря 2022 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 11.11.2022 г. №02-04/1054 в целях изучения мотивации к педагогической деятельности, уровня профессиональной подготовки, определения степени удовлетворенности молодых педагогов своей работой и причин, препятствующих успешности их трудовой деятельности в период с 14 по 30 ноября 2022 г. был проведен мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности (далее – 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 осуществляют профессиональную деятельность 373 молодых педагога, в том числе 227 педагогов работают в общеобразовательных организациях, 114 – в дошкольных образовательных организациях и 32 – в организациях дополнительного образования детей.

В мониторинге приняли участие 275 педагогов образовательных организаций г. Сочи. Это 73,7 % 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)	81	71
2.	Общеобразовательная организация (далее - ОО)	173	76,2
3.	Организация дополнительного образования (далее - УДО)	21	65,6

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	55,7
Учитель-предметник	20,9
Педагог дополнительного образования	5,2
Музыкальный руководитель	4,3
Педагог-психолог	4,3
Иные педагогические должности	4,3
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	3,5
Тренер-преподаватель	0,9
Инструктор по физической культуре	0,9

Доля молодых специалистов со стажем работы до 1 года – 71,9 %, 1-3 года – 28,1 %. Следует отметить резкое увеличение количества респондентов со стажем работы до 1 года в сравнении с мониторингом, проводимым в аналогичный период прошлого года, что свидетельствует о притоке молодых специалистов в отрасль образования города Сочи, вероятно связанном с активной пропагандой норм и ценности педагогической профессии:

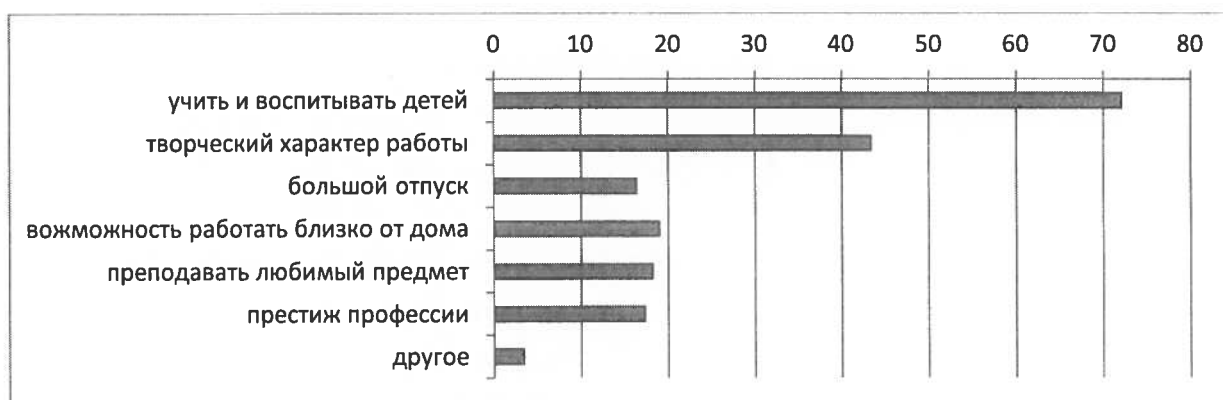
2022	2021
71,9 %	11,6 %

Город Сочи состоит из 4 внутригородских районов, 1 посёлка городского типа и 9 сельских округов, расположенных в отдалённой от центра города местности. Подавляющее количество молодых специалистов приступили к работе в 2022 г. в ОО, расположенные в территориально привлекательных районах города. В образовательные организации, расположенные в отдаленной сельской местности, пришли работать лишь 6 респондентов (ООШ №№43, 44, 48, 55, СОШ №№88, 96), что можно объяснить недостаточным уровнем развития социальной инфраструктуры данных мест.

По-прежнему сохраняется гендерная диспропорция: доля респондентов мужчин составляет 4,3%.

Из 275 педагогов 61,7% имеют высшее образование, 30,4 % - среднее специальное образование, 3,5 % - неоконченное высшее образование, 4,3 % являются студентами выпускных курсов педагогических вузов.

В педагогической работе подавляющему большинству респондентов (72,2%) нравится учить и воспитывать детей. Престиж профессии отметили 17,4 % респондентов, что на 12,3 % выше показателя 2021 г. Это свидетельствует о результативности мероприятий, проводимых отраслью в течение года с целью повышения престижа профессии педагога.



Высоким остается объем учебной (преподавательской) работы в неделю.

Объем учебной (преподавательской) работы в неделю

Дата мониторинга	до 18 часов	19 - 25 часов	26-30 часов	свыше 30 часов
2021	17,9 %	19,2 %	24,4 %	38,5 %
2022	28,7 %	20,9 %	13 %	37,4 %

2. Методическая поддержка молодых специалистов

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

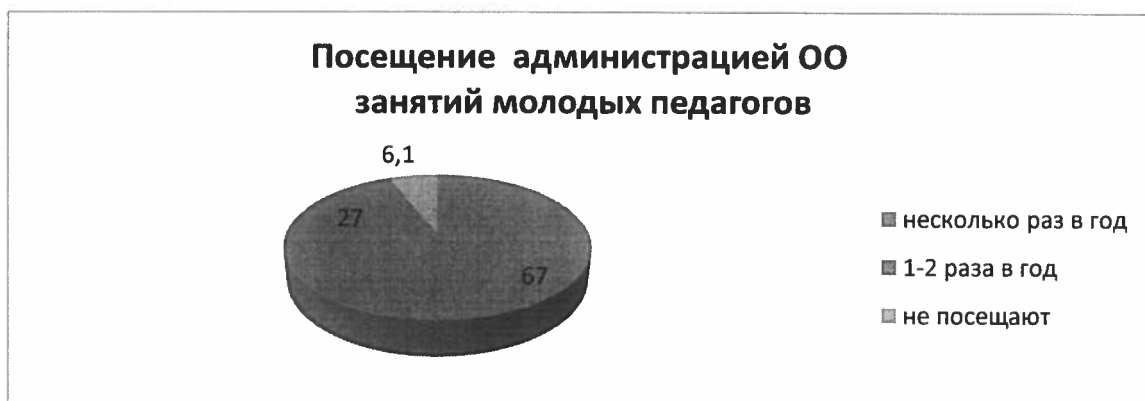
- Доля молодых специалистов, которые имеют официально закрепленного наставника.
- Доля молодых специалистов, которые удовлетворены помощью наставника.
- Доля молодых специалистов, которые обращались за помощью к коллегам.
- Доля молодых специалистов, которые удовлетворены помощью коллег.
- Доля молодых 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.

72,2 % молодых специалистов имеют официально закрепленного наставника, что на 6,8% выше, чем аналогичном периоде прошлого года. При этом удовлетворены работой наставника 85,1 % респондентов.

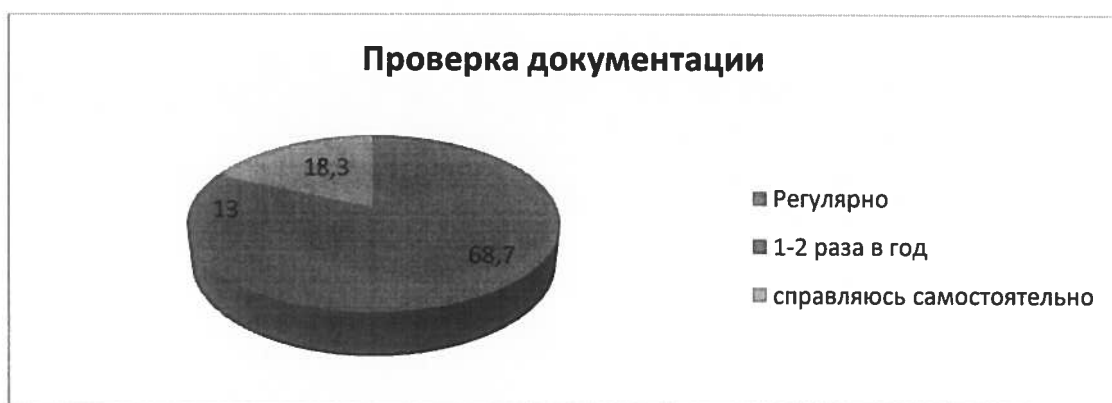
Необходимо отметить положительную динамику реализации наставничества **в организациях дополнительного образования детей**. Все молодые педагоги имеют наставников, тогда как в аналогичный период прошлого года 24,4 % респондентов не имели наставников.

К коллегам, которые не являются наставниками, обращаются за помощью 99,1 % респондентов. Удовлетворены помощью коллег – 87,8 % участников, частично удовлетворены -9,6 %, не удовлетворены - 2,6%.

Доля молодых педагогов, чьи уроки/занятия/внеклассные мероприятия посещает директор или заместитель директора с целью организации учебно-воспитательного процесса, составила 67 %.



Доля молодых педагогов, за которыми осуществляется контроль со стороны администрации организации в части корректности заполнения документации, составила 68,7%.



57,9 % молодых педагогов отметили, что принимали участие в организации и проведении мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования

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:

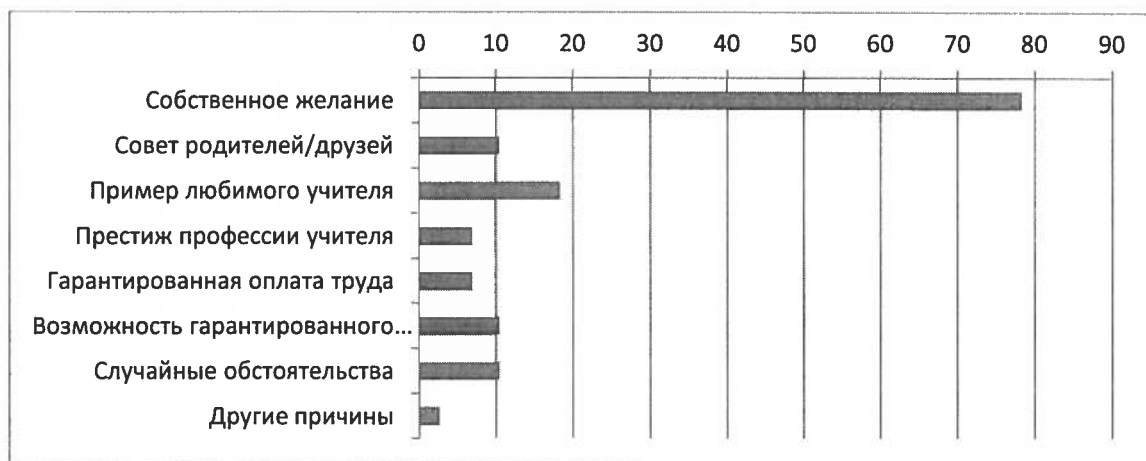
- недоброжелательное отношение со стороны коллег;
- недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса;
- нехватка профессиональных знаний и навыков;
- отсутствие рядом опытного специалиста (наставника)

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)

Одним из важнейших компонентов педагогической деятельности является ее мотивация. Большинство респондентов (78 %) выбрали профессию

педагога по собственному желанию, что свидетельствует об осознанном профессиональном самоопределении.



Доля молодых специалистов, указавших, что в педагогической работе им нравится учить и воспитывать детей составила 72,2 %, престиж профессии отметили 17,4 %.

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

выполнение профессиональных обязанностей	54,8 %
вхождение в коллектив	26,1 %
условия труда	19,1 %

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

работа с документацией	44,3 %
большой поток новой информации	33,9 %
проблемы во взаимодействии с родителями	21,7 %
высокая учебная нагрузка	10,4 %
в проведении внеклассных мероприятий	9,6 %
во взаимодействии с коллегами	9,6 %
проблемы во взаимодействии с обучающимися	7,8 %
в подготовке и проведении уроков/занятий	4,3 %

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

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

Наличие 14,9 % молодых педагогов, оценивших свое принятие коллективом как недоброжелательное, позволяет оценить адаптивные ситуации для этих респондентов как негативно-адаптивные, не способствующие или даже препятствующие адаптации.

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

хорошая подготовка в ВУЗе (организации СПО)	60,3 %
личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание)	42,2 %
помощь коллектива	28,1 %
помощь наставника	19,3 %
стремление быть хорошим специалистом	14,9 %

Большинство молодых педагогов (60,3%) удовлетворены своей профессиональной подготовкой, что можно считать фактором, позитивно влияющим на социально-профессиональную адаптацию молодых педагогов.

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.

83,5 % молодых педагогов удовлетворены результатами своей деятельности, 16,5 % респондентов удовлетворены частично. Следует отметить, что отсутствуют педагоги, не удовлетворенные результатами своей деятельности.

62,3 % респондентов приняли участие в конкурсах профессионального мастерства. По данным Сочинского центра развития образования, молодые педагоги участвовали в городских конкурсах «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Самый классный классный», «Педагогический дуэт» и в краевых конкурсах «Педагогический дебют» и «Сердце отдаю детям».

Вызывает тревогу тот факт, что 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.

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

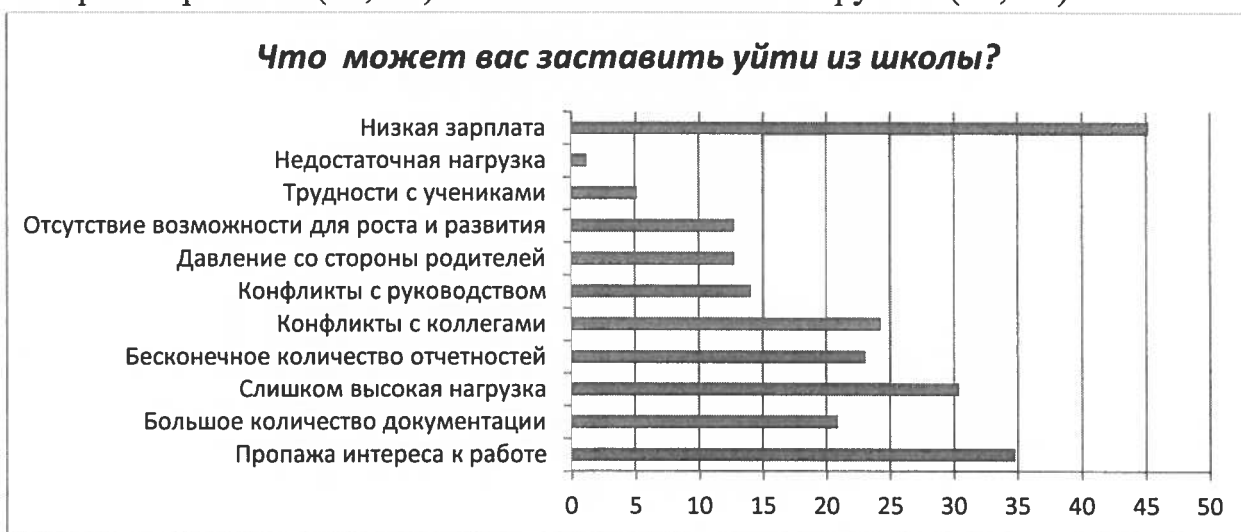
- пропажа интереса к работе;
- низкая зарплата;
- другое

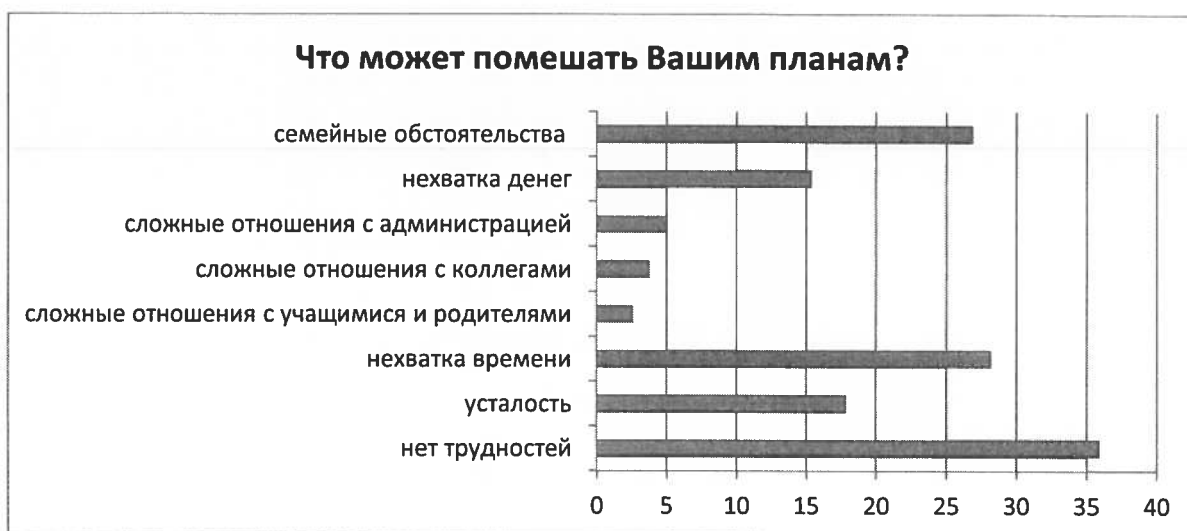
Доля молодых специалистов, указавших, что могут уйти из школы на другую работу, если им предложат более высокую зарплату

53,9 % респондентов в ближайшие три года планируют повысить профессиональное мастерство в осуществляемой деятельности, 19,1 % - реализовать собственные педагогические проекты. Только 1,7% молодых специалистов планируют уход из профессии.

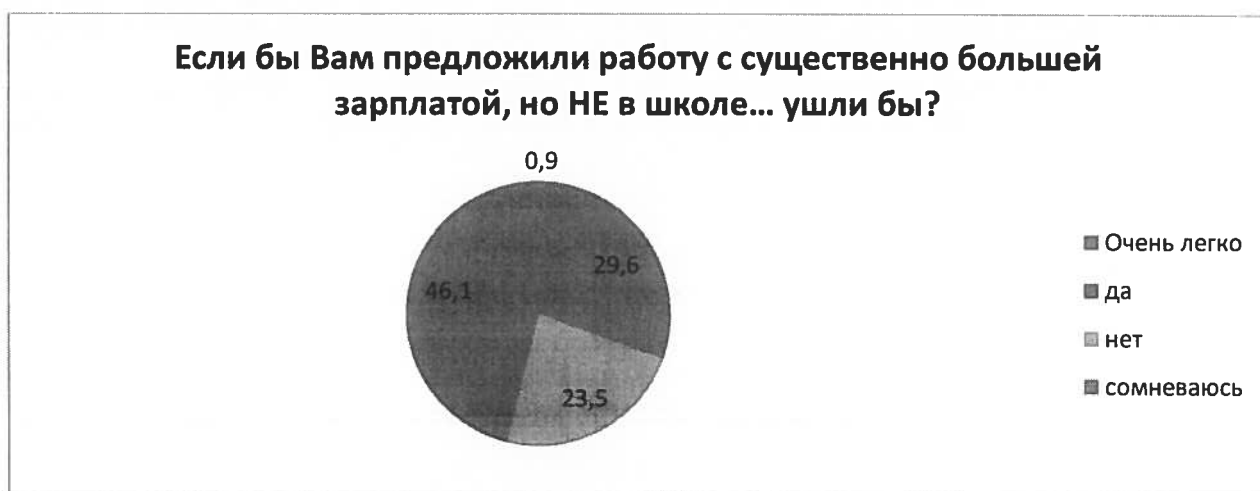


Среди причин, которые могли бы повлиять на уход из школы молодого специалиста, наиболее часто отмечены: «низкая зарплата» (45,2), «пропажа интереса к работе» (34,8%) и «слишком высокая нагрузка» (30,4%)





Низкую зарплату отметили 45,2% респондентов, нехватку денег – 15,4%, при этом 46,1 % молодых специалистов сомневаются, что смогли бы уйти на из школы на работу с существенно большей зарплатой.



Таким образом, на основании полученных данных можно сделать следующие выводы:

Адаптация к педагогической деятельности в значительной степени связана с

- взаимодействием молодого педагога с другими участниками образовательного процесса (учащимися, их родителями, коллегами по работе, администрацией школы);

- внутренними факторами (система ценностей, мотивы выбора педагогической профессии, профессионально значимые качества, самообразование, самооценка педагогами подготовленности к осуществлению педагогической деятельности).

- внешними факторами, влияющими на процесс социально-профессиональной адаптации молодых педагогов: престиж профессии в обществе, материальное положение молодых педагогов, качество и содержание подготовки учителя, образовательная среда, организация методической работы в образовательной организации.

Роль мотивации в профессиональной адаптации молодых педагогов особенно значима. Подавляющее число респондентов отметили, что на выбор профессии в большей степени повлияло собственное желание, что свидетельствует о педагогической направленности их личности (склонность к обучению и воспитанию, интерес к детям). Незначительная часть респондентов осуществляют педагогическую деятельность из-за гарантированной оплаты труда и возможности гарантированного трудоустройства, что вполне соотносится с мотивами личностного и профессионального роста.

Показатели, свидетельствующие о внешнем давлении на выбор профессии (совет родителей/ друзей, случайные обстоятельства), по сумме баллов составили 20,8%. *Данная категория педагогов требует особого внимания со стороны администрации и коллектива школы.*

Уровень заработной платы является негативным фактором. Исследование выявило, что 45,2% молодых педагогов недовольны низкой зарплатой.

Ключевые составляющие образовательного процесса – обучение и воспитание детей – обозначены как приоритетные при выборе места работы. При этом важно отметить недостаточную подготовленность молодых педагогов в сфере взаимодействия с субъектами образовательной среды. На этот факт руководству ОО следует обратить пристальное внимание.

Большинство респондентов удовлетворены результатами своей профессиональной деятельности. Это, безусловно, положительный факт. Однако отсутствие объективной рефлексии профессиональной деятельности может привести к нежеланию заниматься самообразованием, работать над повышением своего профессионального уровня.

К положительным факторам следует отнести и активное участие молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства, в организации и проведении мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования.

Наиболее сложным в работе молодые педагоги считают работу с документацией и большой поток новой информации, что свидетельствует о несформированности умения систематизировать и вычленять главное в потоке информации. Данные дефициты молодым педагогам трудно устранить самостоятельно. Здесь необходима организованная методическая помощь со

стороны администрации и наставников, практическое освоение и отработка несформированных умений.

Рекомендации

Анализ полученных результатов позволяет сформулировать *следующие рекомендации:*

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. Предусмотреть в плане работы МКУ СЦРО методические мероприятия, направленные на восполнение профессиональных дефицитов молодых педагогов.
3. Обеспечить возможность индивидуально-группового консультирования молодых педагогов.
4. Направить в ОО города предложения об участии молодых специалистов в программах повышения квалификации, конкурсах профессионального мастерства.

Руководителям образовательных организаций:

1. Обеспечить адресную поддержку профессионального становления и развития молодых педагогов.
2. Создать условия эффективной наставнической деятельности.
3. Содействовать непрерывному повышению квалификации молодых педагогов, сформировать потребность в непрерывном самообразовании.
4. Создать пространство для профессиональной коммуникации молодых педагогов с коллегами.
5. Обеспечить постепенное вовлечения молодых специалистов во все сферы жизни образовательной организации.
6. Рассмотреть вопрос о снижении учебной нагрузки молодых специалистов.

Заместитель директора МКУ СЦРО



К.С. Степанова