

Муниципальное казенное учреждение  
«Сочинский центр развития образования»  
муниципального образования городской округ  
город-курорт Сочи Краснодарского края  
ОГРН 1032311683172 ИНН 2320112885  
354000, г. Сочи, ул. Юных ленинцев, 5  
Тел/факс (862) 264-71-87  
E-mail: [TserekidzeVG@edu.sochi.ru](mailto:TserekidzeVG@edu.sochi.ru)

Руководителям  
общеобразовательных  
организаций

от 23.05.2024 № 02-04/663

О проведении мониторинга адаптации  
молодых педагогов к специфике  
профессиональной деятельности

Уважаемые руководители!

Информируем вас о том, что муниципальное казенное учреждение «Сочинский центр развития образования» муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в период с **27 мая по 14 июня 2024 г.** проводит мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности (далее - Мониторинг).

К участию в мониторинге приглашаются молодые педагоги общеобразовательных организаций в возрасте до 35-ти 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 методическому сопровождению молодых педагогов.

Для прохождения мониторинга необходимо в срок до **07 июня 2024 года** ответить на вопросы анкеты, размещенной по следующей ссылке: <https://forms.yandex.ru/u/664f2c225d2a06535c7c0452/>

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**

Система работы с молодыми специалистами - это значимый блок управленческой деятельности в любой сфере, поскольку кадровое обновление происходит непрерывно. Вхождение молодого педагога в профессию – процесс, требующий грамотного методического и управленческого сопровождения, основанного на анализе реальных затруднений конкретного молодого специалиста, его профессионального потенциала. Настоящий мониторинг – один из шагов, 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 в возрасте до 35-ти лет, имеющие стаж педагогической деятельности до 3-х лет.

**Сроки проведения:** с 27 мая по 14 июня 2024 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;
- Яндекс-формы для массовых опросов;
- средства интернет-связи (официальная электронная почта, группы в социальных сетях и др.);
- официальные сайты Управления по образованию и науки администрации г.Сочи, Сочинского центра развития образования.

### **Выборка.**

В мониторинге участвуют все 68 общеобразовательных организаций муниципального образования городской округ город-курорт Сочи

### **Критерии и показатели**

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Единица измерения</b>
<b>Общие сведения о молодых специали-</b>	Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организа-	Чел.

<b>стаж</b>	циях	
	Доля молодых специалистов женщин/мужчин	%
	Доля молодых специалистов со стажем работы до 1 года, 1-3 года	%
	Доля молодых специалистов, имеющих высшее профессиональное образование, среднее специальное образование, незаконченное высшее образование	%
	Доля молодых специалистов с объемом учебной (преподавательской) работы в неделю до 18 часов, 19-25 часов; 26-30 часов; свыше 30-ти часов	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что в педагогической работе им нравится <ul style="list-style-type: none"> <li>• Учить и воспитывать детей</li> <li>• Преподавать любимый предмет</li> <li>• Творческий характер труда</li> <li>• Большой отпуск</li> <li>• Возможность работать близко от дома</li> <li>• Престиж профессии</li> <li>• Ничего не нравится</li> </ul>	%
<b>Методическая поддержка молодых специалистов</b>	Доля молодые специалисты, которые имеют официально закрепленного наставника в первое время своей работы в организации	%
	Доля молодые специалисты, которые удовлетворены / не удовлетворены помощью наставника	%
	Доля молодые специалисты, которые обращались/не обращались за помощью к коллегам	%
	Доля молодые специалисты, которые удовлетворены / не удовлетворены помощью коллег	%
	Доля молодых педагогов, чьи уроки/занятия посещает (1-2 раза в год/ регулярно)/ не посещает администрация ОО	%
	Доля молодых педагогов, за которыми администрация ОО осуществляет (регулярно, 1-2 раза в год) / не осуществляет контроль в части корректности заполнения документации	%

<b>Адаптация молодых специалистов</b>	Доля молодых специалистов, указавших, что наиболее сложным в течение периода адаптации было: <ul style="list-style-type: none"> <li>• выполнение профессиональных обязанностей;</li> <li>• вхождение в трудовой коллектив,</li> <li>• условия труда</li> </ul>	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что они испытывают трудности в следующих направлениях организации учебно-воспитательного: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Большой поток новой информации;</li> <li>• Высокая учебная нагрузка;</li> <li>• Работа с документацией;</li> <li>• Проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками);</li> <li>• Проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников);</li> <li>• В подготовке и проведении уроков/занятий;</li> <li>• В разработке рабочей документации;</li> <li>• В проведении внеклассных мероприятий;</li> <li>• Во взаимодействии с коллегами</li> </ul>	%
<b>Результаты адаптации молодых специалистов</b>	Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет	%
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/неудовлетворенных результатами профессиональной деятельности	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что администрация ОО их ценит /совсем не ценит / относится формально	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что в ближайшие 3 года они планируют <ul style="list-style-type: none"> <li>• Уход из профессии;</li> <li>• Сменить место работы, но остаться в профессии;</li> <li>• Повысить профессиональное мастерство в осуществляемой деятельности;</li> <li>• Повышение в должности (стать</li> </ul>	%

	<p>директором, заместителем);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Другое</li> </ul>	
<p><b>Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов</b></p>	<p>Доля молодых специалистов, указавших, что они ушли бы из школы, если бы им предложили работу с существенно большей зарплатой</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Очень легко;</li> <li>• Сомневаюсь;</li> <li>• Сейчас мне кажется, что это просто невозможно</li> </ul>	%
	<p>Доля молодых специалистов, указавших, что они могут уйти из школы из-за</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Высокой нагрузки;</li> <li>• Конфликтов с коллегами и (или) с руководством;</li> <li>• Трудностей с учениками;</li> <li>• Большого количества документации;</li> <li>• Большого количества поручений;</li> <li>• Давления со стороны родителей;</li> <li>• Отсутствия возможности для роста и развития;</li> <li>• Пропажи интереса к работе;</li> <li>• Низкой зарплаты;</li> <li>• Другое</li> </ul>	

## АНКЕТА

для молодых педагогов

Пол (м/ж) \_\_\_\_\_

- **Образование**
  - Высшее
  - Среднее специальное
  - Неоконченное высшее
- **Стаж работы**
  - до 1 года
  - 1-3 года
- **Объем учебной (преподавательской) работы в неделю**
  - До 18 часов в неделю;
  - 19-25 часов в неделю;
  - 26-30 часов в неделю;
  - Свыше 30-ти часов в неделю

**Выберите, на ваш взгляд, правильное утверждение**

• ***Что Вам нравится в педагогической работе?***

- Учить и воспитывать детей
- Преподавать любимый предмет
- Творческий характер труда
- Большой отпуск
- Возможность работать близко от дома
- Престиж профессии
- Ничего не нравится

• ***В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса Вы испытываете трудности?***

- 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 документации;
- В проведении внеклассных мероприятий;
- Во взаимодействии с коллегами

• ***Удовлетворены ли Вы результатами профессиональной деятельности?***

- Да
- Нет
- Частично

• ***Обращаетесь ли Вы за помощью к коллегам?***

- Да
- Нет

• ***Остались ли Вы удовлетворены помощью коллег?***

- Да
- Нет
- Частично

• ***Есть ли у вас в школе наставник?***

- Да
- Нет

• ***Остались ли Вы удовлетворены помощью наставника? (при наличии)***

- Да
- Нет

• ***Ваши планы на ближайшие три года:***

---

- Уход из профессии;
- Сменить место работы, но остаться в профессии;

- Повысить профессиональное мастерство в осуществляемой деятельности;
- Повышение в должности (стать директором, заместителем);
- Другое
- ***Ваши отношения с администрацией:***
  - Меня совсем не ценят;
  - Все слишком формально;
  - Меня ценят
- ***Как часто администрация посещает ваши уроки/занятия?***
  - Не посещает;
  - 1-2 раза в год;
  - Регулярно
- ***Как часто администрация осуществляет контроль за корректностью заполнения документации?***
  - Я справляюсь самостоятельно;
  - 1-2 раза в год;
  - Регулярно
- ***Наиболее сложным в течение периода адаптации было:***
  - Выполнение профессиональных обязанностей;
  - Вхождение в трудовой коллектив;
  - Условия труда
- ***Вы принимали участие в конкурсах профессионального мастерства?***
  - Да;
  - Нет
- ***Если бы вам предложили работу с существенно большей зарплатой, но НЕ в школе... ушли бы?***
  - Очень легко;
  - Сомневаюсь;
  - Сейчас мне кажется, что это просто невозможно
- ***Что может вас заставить уйти из школы?***
  - Высокая нагрузка;
  - Конфликты с коллегами и (или) с руководством;
  - Трудности с учениками;
  - Большое количество документации;
  - Большое количество поручений;
  - Давление со стороны родителей;
  - Отсутствие возможности для роста и развития;
  - Пропажа интереса к работе;
  - Низкая зарплата;
  - Другое

Директор МКУ СЦРО



В.Г. Церекидзе