



Утверждаю:
Директор МКУ СЦРО
В.Г. Церекидзе
14 июня 2024 г.

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

В соответствии с письмом МКУ СЦРО от 23.05.2024 г. №02-04/663 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 27 мая по 07 июня 2024 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 в возрасте до 35-ти лет, имеющие стаж педагогической деятельности до 3-х лет.

Источник получения информации.

Источником получения информации для проведения Мониторинга являлась анкета, заполненная каждым учителем лично (в режиме онлайн).

Методы сбора и обработки информации.

В ходе проведения Мониторинга использовался опрос (анкетирование) педагогических работников.

Методы обработки информации.

Для обработки анкет использовались 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.

Выборка: 69 общеобразовательных организаций г. Сочи

Критерии и показатели

Критерии	Показатели	Единица измерения
Общие сведения о молодых специалистах	<i>Численность молодых специалистов, работающих в ОО</i>	297 чел.
	<i>Численность молодых специалистов-участников мониторинга</i>	212 чел.
	<i>Доля молодых специалистов</i> - женщин	86,7 %
	- мужчин	13,3 %
	<i>Доля молодых специалистов со стажем работы</i> - 1-3 года	63,3 %
	- до 1 года	36,7 %

Методическая поддержка молодых специалистов	<i>Доля молодых специалистов, имеющих</i> - высшее профессиональное образование;	63,3 %
	- неоконченное высшее образование	23,3 %
	- среднее специальное образование;	13,3 %
	<i>Доля молодых специалистов с объемом учебной (преподавательской) работы в неделю</i> - до 18 часов;	33,3 %
	- 19-25 часов;	33,3 %
	- свыше 30-ти часов	20 %
	- 26-30 часов;	13,3 %
	<i>Доля молодых специалистов, указавших, что в педагогической работе им нравится</i> - учить и воспитывать детей	32,1 %
	- преподавать любимый предмет	21 %
	- творческий характер труда	19,8 %
	- престиж профессии	11,1 %
	- возможность работать близко от дома	7,4 %
	- большой отпуск	7,4 %
	- ничего не нравится	1,2 %
	<i>Доля молодых специалистов, которые имеют официально закрепленного наставника в первое время своей работы в организации</i>	73,3 %
	<i>Доля молодых специалистов, которые</i> - удовлетворены помощью наставника	72,4 %
	- не удовлетворены помощью наставника	27,6 %
	<i>Доля молодых специалистов, которые</i> - обращались за помощью к коллегам	96,7 %
	- не обращались за помощью к коллегам	3,3 %
	<i>Доля молодых специалистов, которые</i> - удовлетворены помощью коллег	80 %
	- частично удовлетворены помощью коллег	16,7 %
	- не удовлетворены помощью коллег	3,3 %
	<i>Доля молодых педагогов, чьи уроки/занятия посещает администрация ОО</i> - 1-2 раза в год	43,3 %
	- регулярно	40 %
	- не посещает	16,7 %
	<i>Доля молодых педагогов, за которыми администрация ОО осуществляет контроль в части корректности заполнения документации</i> регулярно	63,3 %
	не осуществляет	23,3 %
1-2 раза в год	13,3 %	

Адаптация молодых специалистов	<i>Доля молодых специалистов, указавших, что наиболее сложным в течение периода адаптации было:</i> выполнение профессиональных обязанностей;	50 %
	условия труда	33,3 %
	вхождение в трудовой коллектив,	16,7 %
	<i>Доля молодых специалистов, указавших, что они испытывают трудности в следующих направлениях организации учебно-воспитательного:</i>	
	- работа с документацией;	30,9 %
	- проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников)	16,4 %
	- большой поток новой информации;	12,7 %
	- проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками);	12,7 %
	- высокая учебная нагрузка;	9,1 %
	- в разработке рабочей документации	9,1 %
	- в подготовке и проведении уроков/занятий	3,6 %
	- во взаимодействии с коллегами	3,6 %
	- в проведении внеклассных мероприятий;	1,8 %
Результаты адаптации молодых специалистов	<i>Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет</i>	83,3 %
	<i>Доля молодых специалистов,</i> - удовлетворенных результатами профессиональной деятельности	70 %
	- частично удовлетворенных результатами профессиональной деятельности	30 %
	- неудовлетворенных результатами профессиональной деятельности	0 %
	<i>Доля молодых специалистов, указавших, что администрация ОО</i> - их ценит	77,4 %
	- относится формально	19,4 %
	- совсем не ценит	3,2 %
	<i>Доля молодых специалистов, указавших, что в ближайшие 3 года они планируют</i> - повысить профессиональное мастерство в осуществляемой деятельности	52,9 %
	- другое	17,6 %
	- сменить место работы, но остаться в профессии	14,7 %

	- уход из профессии	8,8 %
	- повышение в должности (стать директором, заместителем)	5,9 %
Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов	<i>Доля молодых специалистов, указавших, что они ушли бы из школы, если бы им предложили работу с существенно большей зарплатой</i> - сомневаюсь	60 %
	- очень легко	36,7 %
	- сейчас мне кажется, что это просто невозможно	3,3 %
	<i>Доля молодых специалистов, указавших, что они могут уйти из школы из-за</i> - низкой зарплаты	18,8 %
	- пропажи интереса к работе;	16,5 %
	- большого количества документации;	15,3 %
	- высокой нагрузки;	11,8 %
	- конфликтов с коллегами и (или) с руководством;	9,4 %
	- давления со стороны родителей;	9,4 %
	- отсутствия возможности для роста и развития;	9,4 %
	- большого количества поручений;	4,7 %
	- трудностей с учениками;	3,5 %
	- другое	1,2 %

1. Общие сведения о молодых специалистах

В муниципальной системе образования города Сочи по состоянию на 01.01.2024 г. осуществляют профессиональную деятельность 297 молодых педагогов.

В мониторинге приняли участие 212 педагогов общеобразовательных организаций г. Сочи, что составляет **71,3 % от общего числа педагогов и свидетельствует о репрезентативности выборки.**

Наибольшая доля респондентов – женщины (86,7 %), что свидетельствует о гендерной диспропорции.

Доля молодых специалистов со стажем работы до 1 года – 36,7 %, 1-3 года – 63,3 %.

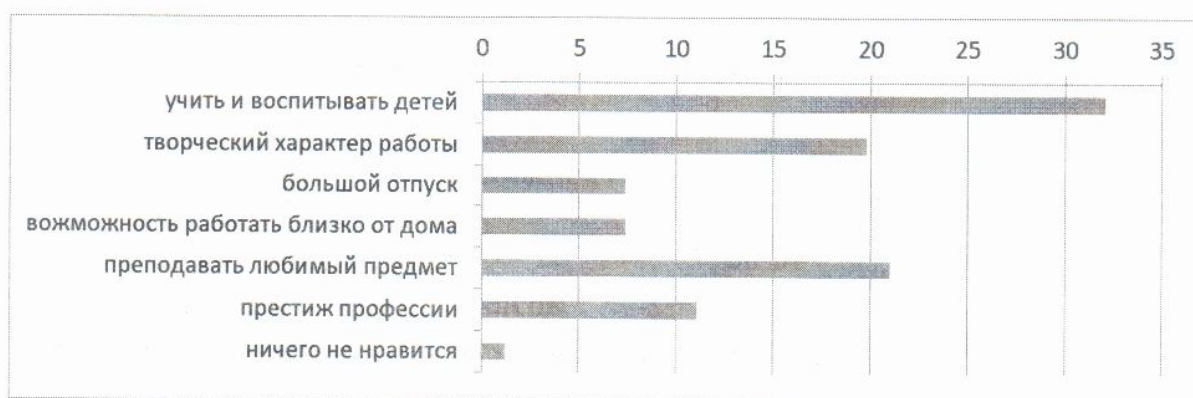
63,3 % респондентов имеют высшее образование, 13,3 % - среднее специальное образование, 23,3 % - неоконченное высшее образование.

Объем 18-часовой учебной (преподавательской) работы в неделю отмечен у 33,3 % опрошенных.

Объем учебной (преподавательской) работы в неделю

до 18 часов	19 - 25 часов	26-30 часов	свыше 30 часов
33,3 %	33,3 %	13,3 %	20 %

32,1 % молодых учителей в педагогической работе нравится учить и воспитывать детей. Не привлекает работа педагога – 1,2% респондентов.



2. Методическая поддержка молодых специалистов

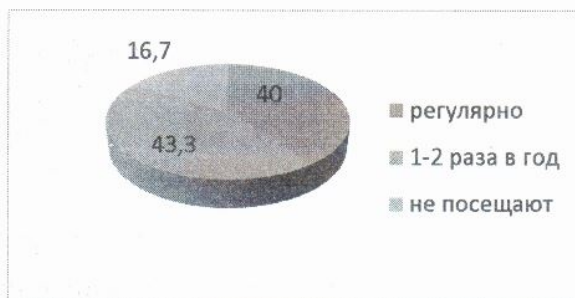
Подавляющее большинство (73,3 %) молодых специалистов имеют официально закрепленного наставника. Из них 72,4 % респондентов удовлетворены помощью наставника.

96,7 % респондентов указали, что обращаются за помощью к коллегам, которые не являются их наставниками. При этом 80% педагогов удовлетворены помощью коллег:

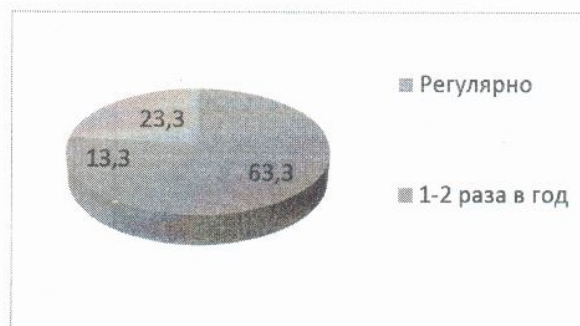
Удовлетворены помощью коллег	частично удовлетворены помощью коллег	не удовлетворены помощью коллег
80 %	16,7 %	3,3%.

16,7 % молодых педагогов отметили, что их уроки/занятия не посещает руководство школы; у 23,3 % администрация ОО не контролирует корректность заполнения документации.

Посещение администрацией ОО
занятий молодых педагогов



Проверка документации



3. Адаптация молодых специалистов

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

выполнение профессиональных обязанностей	50 %
условия труда	33,3 %
вхождение в коллектив	16,7 %

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

Критерий	%
работа с документацией	30,9
проблемы во взаимодействии с родителями	16,4
большой поток новой информации	12,7
проблемы во взаимодействии с обучающимися	12,7
в разработке рабочей документации	9,1
высокая учебная нагрузка	9,1
во взаимодействии с коллегами	3,6
в подготовке и проведении уроков/занятий	3,6
проведении внеклассных мероприятий	1,8

4. Результаты адаптации молодых специалистов

70 % молодых педагогов удовлетворены результатами своей деятельности, 30 % - частично удовлетворены. Педагоги, не удовлетворенные результатами своей деятельности, отсутствуют.

В конкурсах профессионального мастерства приняли участие 83,3 % респондентов.

8,8 % респондентов планируют в ближайшее время уйти из профессии, 14,7 % педагога хотят сменить место работы, но остаться в профессии.

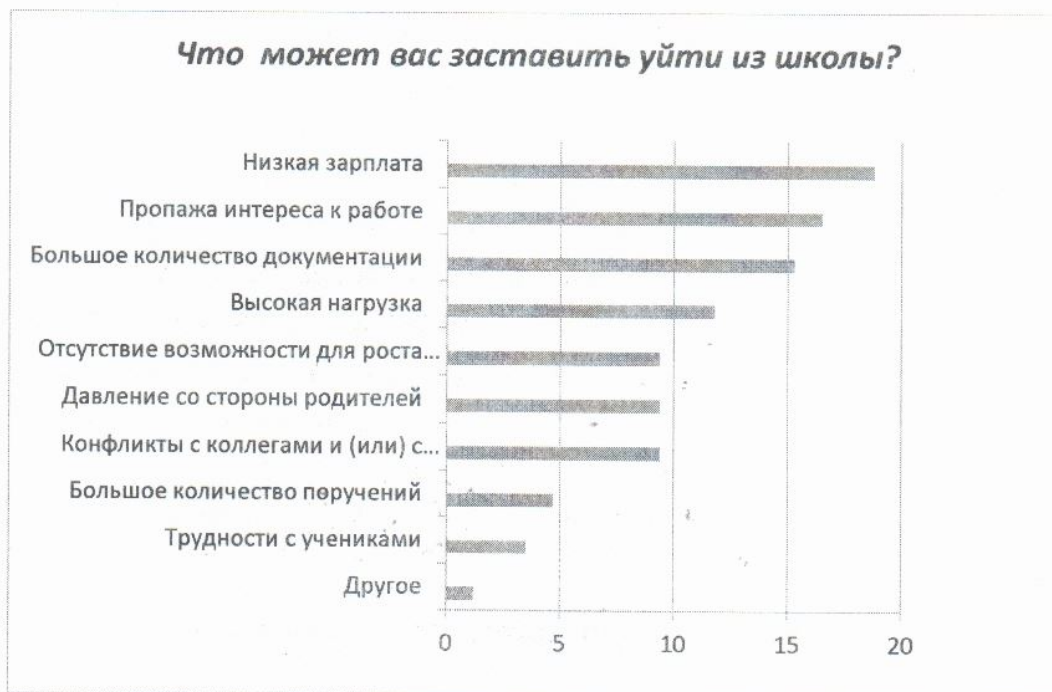
Незначительная доля респондентов (5,9 %) стремится к вертикальному карьерному росту (стать заместителем директора/директором школы).

52,9 % респондентов намерены повысить профессиональное мастерство, что может свидетельствовать об успешной адаптации педагогов.

Большинство респондентов (77,4 %) выразили уверенность в том, что администрация ОО их ценит, 19,4 % педагогов считают, что все «слишком формально», 3,2 % считают, что их не ценят.

5. Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов

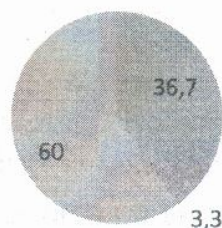
Среди причин, которые могли бы повлиять на уход из школы молодого специалиста наиболее часто отмечены следующие: «низкая зарплата», «пропажа интереса к работе» и «большое количество документации».



60 % респондентов не хотят заниматься другим видом деятельности, кроме педагогики, даже если эта работа с существенно большей зарплатой.

Для 37 % педагогов-участников опроса размер заработной платы играет первостепенное значение при выборе места работы.

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



- Очень легко
- сейчас мне кажется, что это просто невозможно
- сомневаюсь

Выводы и рекомендации

На основании данных, полученных в ходе мониторинга адаптации молодых специалистов к специфике профессиональной деятельности, можно констатировать, что в муниципальной системе образования города Сочи в целом созданы достаточные условия для успешной адаптации молодых специалистов. Большая часть (70 %) респондентов удовлетворены результатами своей деятельности.

Вместе с тем вызывает озабоченность тот факт, что 20% молодых учителей имеют объем учебной (преподавательской) работы в неделю свыше 30 часов, следовательно, у этих педагогов сокращается время на подготовку к урокам, профессиональное саморазвитие и рефлексию деятельности.

19,4 % молодых педагогов считают, что администрация ОО относится к ним формально. 30,9 % молодых педагогов испытывают затруднения в работе с документацией, у 23,3 % респондентов администрация ОО не осуществляет контроль заполнения документации. Все эти факты могут свидетельствовать о том, что в ряде ОО системное методическое сопровождение отсутствует, формы профессиональной поддержки реализуются фрагментарно.

Анализ полученных результатов позволяет сформулировать *следующие рекомендации*, направленные на формирование системных подходов к вопросу методического сопровождения молодых специалистов на этапе вхождения в профессиональную деятельность:

МКУ Сочинскому центру развития образования

1. Предусмотреть в плане работы МКУ СЦРО методические мероприятия, направленные на восполнение профессиональных дефицитов молодых педагогов.

2. Предусмотреть в плане работы МКУ СЦРО обучающие мероприятия для руководителей школьных методических объединений по вопросам организации системного сопровождения молодых специалистов в образовательной организации.
3. Обеспечить трансляцию наиболее успешного опыта реализации системы наставничества и методического сопровождения молодых педагогов в образовательных организациях г. Сочи.
4. Направить в ОО города предложения об участии молодых специалистов в программах повышения квалификации, конкурсах профессионального мастерства в 2024-2025 учебном году.

Образовательным организациям

1. Провести анализ работы с молодыми специалистами, определить проблемные зоны, разработать программу (план) по формированию системы работы с молодыми специалистами на уровне образовательной организации.
2. Сформулировать и направить в МКУ СЦРО заявки на оказание консультативной помощи в вопросах методического сопровождения молодых специалистов.

Заместитель директора МКУ СЦРО



К.С. Степанова