



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

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 г.Сочи, Сочинского центра развития образования, содержащие систематизированную информацию о реализации Концепции.

**Выборка:** все образовательные организации г. Сочи (ОО – 69, ДОО – 76, ОДО – 22)

#### Критерии и показатели

Критерии	Показатели	Значение показателя
<b>Общие сведения о молодых специалистах</b>	Численность молодых специалистов, принявших участие в опросе	328 чел.
	Доля молодых специалистов со стажем работы	
	– до 1 года,	25,6 %
	– 1-3 года	74,4 %
	Доля молодых специалистов, имеющих	
	– высшее профессиональное образование,	75 %
– среднее профессиональное образование,	5%	
– неоконченное высшее образование	20%	
<b>Методическая поддержка молодых специалистов</b>	Доля ОО, в которых молодые специалисты, имеют официально закрепленного наставника в первое время своей работы в организации	75 %
	Доля ОО, в которых молодые специалисты привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования	69 %
	Доля ОО, в которых директор или заместитель директора посещает заня-	47 %

	тия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса	
	Доля ОО, в которых осуществляется контроль со стороны администрации организации за корректностью заполнения документации молодыми специалистами	56 %
	Доля ОО, в которых реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов	18 %
<b>Адаптация молодых специалистов</b>	Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 6 месяцев	45 %
	Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 1 года	43 %
	Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы еще не закончена	12 %
	Доля молодых специалистов, указавших, что наиболее сложным в течение периода адаптации было:	
	– выполнение профессиональных обязанностей,	92 %
	– вхождение в трудовой коллектив, условия труда	8 %
	Доля молодых специалистов, указавших, что они испытывают трудности, связанные с :	
	– большим потоком информации;	39 %
	– высокой учебной нагрузкой;	30 %
	– работой с документацией;	63 %
– проблемами во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками);	67 %	
– проблемами во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников);	78 %	
– с подготовкой и проведением уроков/занятий;	81 %	

	– с разработкой рабочей программы по предмету;	48 %
	– с календарно-тематическим планированием;	53 %
	– с проведением внеклассных мероприятий;	12 %
	– с взаимодействием с коллегами	13 %
	Доля молодых специалистов, указавших, следующие причины, которые, мешают процессу адаптации молодых специалистов: – недоброжелательное отношение со стороны коллег;	17 %
	– недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса;	9 %
	– нехватка профессиональных знаний и навыков;	59 %
	– отсутствие рядом опытного специалиста (наставника);	25 %
	Доля молодых специалистов, указавших, что положительно повлияло на успешность адаптации: – помощь наставника; –	43 %
	– помощь коллектива;	37 %
	– стремление быть хорошим специалистом;	63 %
	– хорошая подготовка в ВУЗе (организации СПО);	45 %
	личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание)	73 %
<b>Результаты адаптации молодых специалистов</b>	Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации	40 %
	Доля молодых специалистов, участво-	10 %

	вавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет	
<b>Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов</b>	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных результатами своего труда	61 / 29 %
	Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы	18 %

### Сведения о респондентах

В мониторинге адаптации молодых специалистов приняли участие 328 образовательных организаций г.Сочи (далее – ОО), в которых реализуются программы дошкольного, общего и дополнительного образования. Респондентами являлись 328 молодых специалистов образовательных организаций г. Сочи. Из них 81,7% женщины и 18,3 % - мужчины.

### Основные результаты мониторинга

Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях г.Сочи – 328 чел.

Доля молодых специалистов со стажем работы:

- менее 1 года (по результатам опроса) – 25,6%;
- от 1 до 3 лет (по результатам опроса) – 74,4%;

Доля молодых специалистов, имеющих:

- высшее профессиональное образование – 75%;
- неоконченное высшее профессиональное образование – 5%;
- среднее профессиональное образование – 20%.

#### Место работы:

- ДОО – 32,1%
- ОО – 52,1%
- ОДОД – 15,8%

#### Предмет (ОО):

- начальные классы – 10,7%
- физическая культура – 7,7%
- иностранные языки – 7,4%
- история – 4,1%
- русский язык и литература – 3,8%
- математика – 3,6%
- остальные – от 0,5 до 1,5%

На вопрос, «Что в наибольшей степени повлияло на выбор профессии учителя», более половины респондентов ответили «Собственное желание» (76%), 13% - «Пример любимого учителя», 13% - «Совет родителей». Из-за гарантированной оплаты труда в профессию пошли – 4% респондентов.

В педагогической профессии молодым педагогам нравится:

- учить и воспитывать детей – 62%;
- преподавать любимый предмет – 37%;
- творческий характер труда – 35%.

Тревожность и неуверенность в своих силах – это то чувство, которое испытывают 60% молодых педагогов в период адаптации на новом рабочем месте, 13% - неуверенность в общении с коллегами, 9% - боятся детей в классах. Радует, что только 2% испытывают чувство собственной неполноценности и пессимизм.

На вопрос «Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?» ответили «ДА» - 54%, «НЕТ» - 3%, «ЧАСТИЧНО» - 45% респондентов.

Большинство молодых специалистов обращались за помощью к коллегам (94%) и остались этой помощью удовлетворены (83%) или частично удовлетворены (15%).

У 75% молодых педагогов есть в образовательной организации наставник.

Молодые педагоги оценили уровень своего профессионализма следующим образом (по ответу на вопрос «На какой ступени профессионализма (из 100), по вашим ощущениям, находитесь сейчас вы?»):

- молодые педагоги с низкой самооценкой (ступени 10-40) – 13%;
- педагоги с нормальной самооценкой (ступени 50-70) – 61%;
- педагоги с неоправданно (?) высокой самооценкой (ступени 80-100) – 21%;
- педагоги, которые не смогли определиться – 5%.

В планах на ближайшие 3 года у 59% - повышение профессионального мастерства в осуществляемой деятельности; 18% - планируют сочетать педагогическую и общественную деятельность; 18% - надеются на реализацию собственных проектов и методик.

32% респондентов не видят никаких препятствий для реализации своих планов, 31% - переживают из-за нехватки времени на реализацию своих планов, 20%-ти молодых педагогов могут помешать семейные обстоятельства (замужество) или нехватка денег. Сложные отношения с коллегами, администрацией, родителями и учащимися не являются препятствием для осуществления планов (6%).

В образовательной организации молодые педагоги чувствуют внимание и поддержку со стороны администрации: 50% педагогов считают, что их ценят, 37% - о них заботятся, только 13% молодых педагогов считает, что администрация к ним относится формально.

30% молодых педагогов считают, что нагрузка в настоящее время у них высокая (при этом высокой нагрузкой считается и 20, и 40 часов в неделю); считают, что у них средняя нагрузка – 65% молодых педагогов, что низкая – 5% (от 4 до 20 часов в неделю). При этом 66% устают на работе.

25 % молодых педагогов хотят стать директором школы (90% этих респондентов – мужчины).

Около 70% опрошенных не хотят заниматься другим видом деятельности, даже если эта работа с существенно большей зарплатой.

Однако бесконечное количество отчетностей (37%) и низкая зарплата (35%) все же могут заставить молодых педагогов уйти из школы. Изменить место работы может заставить и пропажа интереса к работе (29%) и отсутствие возможности для роста и развития (26%).

Отрадно, что наибольшее влияние на отношение к профессиональной деятельности оказывает такой фактор, как возможность работать с детьми. (1 место рейтинга). Так же молодые специалисты ценят возможности для творческого подхода, совершенствования. Значение имеет и высокое разнообразие деятельности. Размер заработной платы не является первостепенным для наших молодых кадров.

По анализу анкет, направленных на выявление профессиональных затруднений молодых специалистов трудности у большинства опрошенных молодых педагогов возникают в связи с небольшим опытом работы. Связаны они с умением работать с документацией, в частности, в умении составлять рабочие программы и КТП, а также в умении вести конструктивный диалог с родителями обучающихся.

Большая часть опрошенных молодых специалистов хотели бы получить методическую помощь по следующим вопросам:

- Ведение школьной документации;
- Планирование и анализ современного урока;
- Особенности реализации ФГОС;
- Урегулирование конфликтных ситуаций;
- Формы работы с родителями;
- Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся и др.

Предпочтительными формами повышения квалификации молодые педагоги считают:

- индивидуальную помощь со стороны наставника;
- практико-ориентированные семинары;
- мастер-классы;
- самообразование.

### **Выводы и рекомендации**

На основании данных, полученных в ходе мониторинга адаптации молодых специалистов к специфике профессиональной деятельности, можно констатировать, что для успешной адаптации молодых специалистов созданы достаточные условия в 44-х образовательных организациях г. Сочи, что составляет 27 % от общего количества. В числе этих организаций:

ОО – 1, 6, 44, НОШ 85, Гимназия «Школа бизнеса», 5, 9, 18, 27, 38, 53, 25, 59, 67, 100, 76, 80, 82, 89, 95, 99

ДОО – 19, 45, 79, 86, 105, 120, 136, 28, 41, 67, 83, 140, 109, 113, 117, 84, 104, 126

УДО - «Хоста», ЦВР, «Ориентир», СИБ, «Радуга».

В остальных учреждениях, исходя из результатов опроса, внимание к молодым специалистам ослаблено, системное методическое сопровождение отсутствует, формы профессиональной поддержки реализуются фрагментарно. При этом необходимо отметить, что в 75-ти % организаций существует институт наставничества и помощью наставников молодые педагоги на 83 % удовлетворены.

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. Разработать и внедрить муниципальную систему наставничества молодых педагогов, с учетом результатов настоящего мониторинга, а также успешных практик, сформировавшихся в ходе реализации инновационного проекта МКУ СЦРО «Развитие кадрового потенциала муниципальной системы образования г. Сочи через обеспечение условий для вхождения в педагогическую профессию школьников, студентов и молодых педагогов».
2. Предусмотреть в плане работы МКУ СЦРО методические мероприятия, направленные на восполнение профессиональных дефицитов молодых педагогов, выявленных по результатам анализа настоящего мониторинга.
3. Предусмотреть в плане работы МКУ СЦРО обучающие мероприятия для заместителей руководителей ОО по методической работе и для руководителей школьных методических объединений по вопросам организации системного сопровождения молодых специалистов в образовательной организации.
4. Обобщить наиболее успешный опыт реализации системы наставничества и методического сопровождения молодых педагогов в образовательных организациях г. Сочи ( гимназии №6, СОШ № 80, гимназии №5).

### **Образовательным организациям**

1. Провести системный 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.
3. Наладить профессиональное взаимодействие со образовательными организациями, обозначенными выше, для изучения их успешных практик со-



здания условий для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов.

Директор МКУ СЦРО



В.Г. Церекидзе