

Россия Краснодарский край  
город-курорт Сочи Центральный район

Муниципальное казенное учреждение  
Сочинский центр развития образования  
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)  
(доп. [muoscro@yandex.ru](mailto:muoscro@yandex.ru))

09.06.2022 № 02-04/599  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Руководителям  
образовательных  
организаций

О проведении мониторинга адаптации  
молодых педагогов к специфике  
профессиональной деятельности

Уважаемые руководители!

Информируем вас о том, что муниципальное казенное учреждение Сочинский центр развития образования проводит с **10 по 24 июня 2022 г.** мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности (далее – Мониторинг).

К участию в Мониторинге приглашаются молодые педагоги общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольных образовательных организаций, 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 информационно-методическому сопровождению молодых педагогов.

Для прохождения мониторинга необходимо в срок до **24 июня 2022 года** ответить на вопросы анкеты, размещенной по следующей ссылке:  
[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfFaYz2lpcBpznLRm3uri9k2X3rpQZrOLSEIMbasqTz8h5XGw/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfFaYz2lpcBpznLRm3uri9k2X3rpQZrOLSEIMbasqTz8h5XGw/viewform?usp=sf_link)

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 – это процесс, требующий грамотного методического и управленческого сопровождения, основанного на анализе реальных затруднений конкретного молодого специалиста, его профессионального потенциала. Настоящий мониторинг – один шаг, 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, организаций дополнительного образования, дошкольных образовательных организаций, имеющие стаж педагогической деятельности до 3-х лет.

**Сроки проведения:** июнь 2022 г.

**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.

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** доли от числа участников мониторинга по показателям: «Общие сведения о молодых специалистах», «Адаптация молодых специалистов», «Результаты адаптации молодых специалистов», «Проблема текуче-

сти 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 «Методическая поддержка молодых специалистов» 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 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 администрации г.Сочи, Сочинского центра развития образования.

**Выборка:** все образовательные организации г. Сочи (ОО – 68, ДОО – 76, ОДО – 22)

#### Критерии и показатели

Критерии	Показатели	Единица измерения
<b>Общие сведения о молодых специалистах</b>	Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях	Чел.
	Доля молодых специалистов со стажем работы до 1 года, 1-3 года.	%
	Доля молодых специалистов, имеющих высшее профессиональное образование, среднее профессиональное образование, неоконченное высшее образование	%
<b>Методическая поддержка молодых специалистов</b>	Доля ОО, в которых молодые специалисты, имеют официально закрепленного наставника в первое время своей работы в организации	%
	Доля ОО, в которых молодые специалисты привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования	%
	Доля ОО, в которых директор или заместитель директора посещает занятия/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	%
	Доля ОО, в которых реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов	%
<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 программы по предмету;</li> <li>• в календарно-тематическом планировании;</li> <li>• в проведении внеклассных мероприятий;</li> <li>• во взаимодействии с коллегами</li> </ul>	%
	Доля молодых специалистов, указавших следующие причины, которые мешают процессу адаптации молодых специалистов: <ul style="list-style-type: none"> <li>• недоброжелательное отношение со стороны коллег;</li> <li>• недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса;</li> </ul>	%

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• нехватка профессиональных знаний и навыков;</li> <li>• отсутствие рядом опытного специалиста (наставника)</li> </ul>	
	Доля молодых специалистов, указавших, что в период адаптации им помогло: <ul style="list-style-type: none"> <li>• помощь наставника;</li> <li>• помощь коллектива;</li> <li>• стремление быть хорошим специалистом;</li> <li>• хорошая подготовка в ВУЗе (организации СПО);</li> <li>• личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание)</li> </ul>	%
<b>Результаты адаптации молодых специалистов</b>	Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации	%
	Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет	%
<b>Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов</b>	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/неудовлетворенных результатами своего труда	%
	Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы	%

### АНКЕТА

для молодых педагогов

ФИО (по желанию) \_\_\_\_\_

ОО \_\_\_\_\_

Педагогический стаж \_\_\_\_\_ Пол (м/ж) \_\_\_\_\_

Образование \_\_\_\_\_ Должность \_\_\_\_\_

Выберите, на ваш взгляд, правильное утверждение или пронумеруйте в порядке их в порядке выбора)

- *Что в наибольшей степени повлияло на выбор профессии педагога?*
  - Собственное желание
  - Совет родителей
  - Пример любимого учителя
  - Мнение друзей
  - Гарантированная оплата труда
  - Престиж профессии учителя

- Возможность гарантированного трудоустройства
- Случайные обстоятельства
- Другое \_\_\_\_\_
- **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
  - Другое \_\_\_\_\_
- **Какие чувства Вы испытывали в период адаптации на новом рабочем месте?**
  - Тревожность, неуверенность в своих силах
  - Раздражительность, вспыльчивость, несдержанность
  - Пессимизм, чувство собственной неполноценности
  - Снижение интереса к работе
  - Боязнь класса и страх перед учениками
  - Неуверенность в общении с коллегами
  - Другое \_\_\_\_\_
- **Удовлетворяет ли Вас уровень вашей профессиональной подготовки?**
  - 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
- **На какой ступени профессионализма (из 100), по вашим ощущениям, находитесь сейчас вы? \_\_\_\_\_**
- **Вы считаете, что**
  - Современная жизнь такова, что детей невозможно заинтересовать учебной;
  - Я могу мотивировать даже тех учеников, кому неинтересно учиться;

- Я знаю как сделать так, чтобы ученики выполняли домашние задания;
  - Исключительно от меня зависит, могу ли я мотивировать детей к учебе;
  - Если семья не настраивает ребенка на учебу, я не могу заставить его учиться;
  - Я могу найти подход даже к самому трудному ученику;
  - Я умею сделать так, чтобы ученики соблюдали правила поведения в классе
- ***Вдруг на вашем уроке ученик плохо себя ведет, мешает вести урок. Вы уже сделали ему замечание, но он продолжает... Каковы ваши действия?***
- Отправлю к директору/завучу;
  - Выгоню из класса;
  - Поставлю двойку;
  - Пересажу;
  - Запишу замечание в дневник;
  - Прерву урок;
  - Сделаю еще одно замечание;
  - Дам индивидуальное задание;
  - Другое \_\_\_\_\_
- ***Как вы считаете, есть ли программы, которые готовят молодых учителей к тому, чтобы они адекватно решали профессиональные проблемы?***
- Затрудняюсь ответить;
  - Таких программ нет;
  - Думаю, что есть, но я в них не участвовал;
  - Есть, я в таких программах участвовал
- 
- ***Ваши планы на ближайшие три года:***
- 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 \_\_\_\_\_
- ***Что может помешать вашим планам, в чем вы видите трудности?***
- Нет трудностей;
  - Усталость;

- Нехватка времени;
- Сложные отношения с учащимися и их родителями;
- Сложные отношения с коллегами;
- Сложные отношения с администрацией;
- Нехватка денег (необходимость дополнительного заработка);
- Несоответствие статуса учреждения вашим потребностям;
- Семейные обстоятельства;
- Другое \_\_\_\_\_
- ***Ваши отношения с администрацией:***
  - Меня совсем не ценят;
  - Все слишком формально;
  - Меня ценят;
  - Обо мне заботятся
- ***Как часто администрация посещает ваши уроки/занятия?***
  - Не посещают;
  - 1-2 раза в год;
  - Несколько раз год
- ***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
- ***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
- ***Вы устаете на работе?***
  - Да;
  - Нет
- ***Есть ли В ВАШЕЙ ШКОЛЕ учитель, который для вас является образцом в профессии?***
  - Да;
  - Нет
- ***Есть ли В ВАШЕЙ ЖИЗНИ учитель, который для вас является образцом в профессии?***
  - Да;
  - Нет



- **Вы бы хотели стать директором школы?**
  - Да;
  - Нет
- **Если бы вам предложили работу с существенно большей зарплатой, но НЕ в школе... ушли бы?**
  - Очень легко;
  - Трудно решиться, но зарплата важнее;
  - Трудно решиться. Я люблю школу;
  - Сейчас мне кажется что это просто невозможно
- **Что может вас заставить уйти из школы?**
  - Недостаточная нагрузка;
  - Конфликты с коллегами;
  - Трудности с учениками;
  - Слишком высокая нагрузка;
  - Большое количество документации;
  - Большое количество поручений;
  - Давление со стороны родителей;
  - Отсутствие возможности для роста и развития;
  - Конфликты с руководством;
  - Пропажа интереса к работе;
  - Бесконечное количество отчетностей;
  - Низкая зарплата;
  - Другое \_\_\_\_\_

Директор МКУ СЦРО



В.Г. Церекидзе