

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

Руководителям
общеобразовательных
организаций

от 07.04.2026 № 02-04/417

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 7 апреля по 11 мая 2026 года** 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 11 мая 2026 года** ответить на вопросы анкеты, размещенной по следующей ссылке: <https://forms.yandex.ru/u/67f763a590fa7b59b0cd68a2/>.

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 6 апреля по 11 мая 2026 года

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

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

стаж	циях	
	Доля молодых специалистов жен- щин/мужчин	%
	Доля молодых специалистов со стажем работы до 1 года, 1-3 года	%
	Доля молодых специалистов, имеющих высшее профессиональное образование, среднее специальное образование, не- оконченное 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 • Учить и воспитывать детей • Преподавать любимый предмет • Творческий характер труда • Большой отпуск • Возможность работать близко от дома • Престиж профессии • Ничего не нравится	%
Методическая под- держка молодых специалистов	Доля молодых специалистов, которые имеют официально закрепленного наставника в первое время своей работы в организации	%
	Доля молодых специалистов, которые удовлетворены / не удовлетворены по- мощью наставника	%
	Доля молодых специалистов, которые обращались/не обращались за помощью к коллегам	%
	Доля молодых специалистов, которые удовлетворены / не удовлетворены по- мощью коллег	%
	Доля молодых специалистов, чьи уро- ки/занятия посещает (1-2 раза в год/ ре- гулярно)/ не посещает администрация ОО	%
	Доля молодых специалистов, за которы- ми администрация ОО осуществляет (ре- гулярно, 1-2 раза в год) / не осуществляет контроль в части корректности заполне- ния документации	%

Адаптация молодых специалистов	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: • 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	%
Результаты адаптации молодых специалистов	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 • Уход из профессии; • Сменить место работы, но остаться в профессии; • Повысить профессиональное мастерство в осуществляемой деятельности; • Повышение в должности (стать	%

	директором, заместителем); • Другое	
Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов	Доля молодых специалистов, указавших, что они ушли бы из школы, если бы им предложили работу с существенно большей зарплатой • Очень легко; • Сомневаюсь; • Сейчас мне кажется, что это просто невозможно	%
	Доля молодых специалистов, указавших, что они могут уйти из школы из-за • Высокой нагрузки; • Конфликтов с коллегами и (или) с руководством; • Трудностей с учениками; • Большого количества документации; • Большого количества поручений; • Давления со стороны родителей; • Отсутствия возможности для роста и развития; • Пропажи интереса к работе; • Низкой зарплаты; • Другое	

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

Г.И.И.

В.Г. Церекидзе