



Утверждаю:
Директор МКУ ЦПРО
В.Г. Церекидзе
18 мая 2026 г.

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

В соответствии с письмом МКУ ЦПРО от 05.04.2026 № 02-04/612 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 7 апреля по 11 мая 2026 г. был проведен мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности (далее – Мониторинг).

1. Общие сведения о молодых специалистах

В мониторинге приняли участие 216 молодых педагогов ОО г. Сочи (в возрасте до 35-ти лет со стажем педагогической деятельности до 3-х лет), что составляет 79,7% от общего числа молодых педагогов и свидетельствует о репрезентативности выборки.

Доля молодых специалистов со стажем работы до 1 года – 36,8%, 1-3 года – 63,2%.

Сохраняется гендерная диспропорция: наибольшая доля респондентов – женщины (85,5%).

65,1% респондентов имеют высшее образование, 19,4% - среднее специальное образование, 15,5% - неоконченное высшее образование.

По сравнению с 2025 годом увеличилась доля молодых педагогов с нагрузкой 19–25 часов (с 47,1 % до 49,3 %) и сократилась доля педагогов со сверхвысокой нагрузкой (свыше 30 часов) с 18,4 % до 16,1 %.

Объем учебной (преподавательской) работы в неделю

Год	до 18 часов	19-25 часов	26-30 часов	свыше 30 часов
2024	33,3%	33,3%	13,3%	20%
2025	17,2%	47,1%	17,2%	18,4%
2026	18,1%	49,3%	16,5%	16,1%

Данные таблицы показывают существенные изменения в распределении еженедельной учебной нагрузки педагогов с 2024 по 2026 год. Главной тенденцией стало сокращение доли сотрудников с минимальной нагрузкой до 18 часов (с 33,3% в 2024 году до 18,1% в 2026 году) при одновременном значительном росте группы с нагрузкой 19–25 часов, которая к концу периода стала доминирующей и охватила почти половину всех педагогов (49,3%). Доля педагогов, работающих от 26 до 30 часов, после роста в 2025 году

незначительно сократилась и составила 16,5%. При этом наблюдается стабильное снижение числа преподавателей с чрезмерной нагрузкой свыше 30 часов в неделю — их доля сократилась с одной пятой части (20%) до 16,1%. В целом структура распределения рабочего времени оптимизировалась, сместившись к концентрации нагрузки в диапазоне от 19 до 25 часов.

Как и в предыдущие годы, большая часть респондентов ответила, что в педагогической работе им нравится учить и воспитывать детей. Не привлекает работа педагога – 0,3% педагогов.



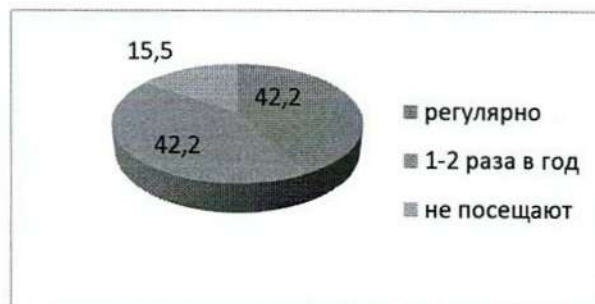
2.Методическая поддержка молодых специалистов

За этот с 2024 года период стабильно росла доля молодых педагогов, имеющих наставника: с 73,3% до 75%. Параллельно зафиксирован устойчивый рост удовлетворенности их помощью — этот показатель поднялся с 72,4% до 80,9%. В сфере взаимодействия с коллективом ситуация выглядит иначе: уровень полной удовлетворенности помощью коллег после небольшого роста в 2025 году (80,5%) снизился к 2026 году до минимального значения в 77,4%. При этом доля полностью неудовлетворенных помощью опытных коллег выросла более чем в два раза — с 3,3% в 2024 году до 7% в 2026 году. Таким образом, на фоне укрепления института наставничества наметился рост недовольства горизонтальной взаимопомощью.

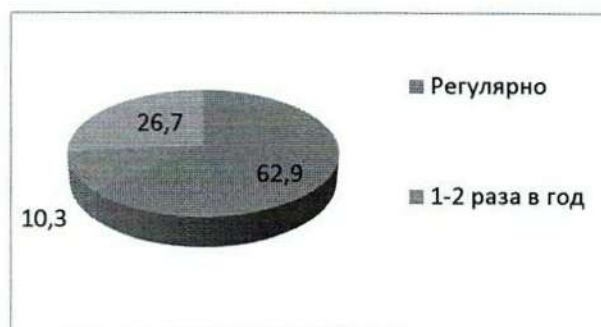
год	имеют наставника	удовлетворены помощью наставника	удовлетворены помощью коллег	частично удовлетворены помощью коллег	не удовлетворены помощью коллег
2024	73,3%	72,4%	80%	16,7%,	3,3%
2025	74,7%	79,3%	80,5 %	14,9 %,	4,6%
2026	75%	80,9%	77,4%	15,6%	7%

15,5% молодых педагогов отметили, что их уроки/занятия не посещает руководство школы; у 26,7% администрация ОО не контролирует корректность заполнения документации.

Посещение администрацией ОО уроков молодых педагогов



Проверка документации



3. Адаптация молодых специалистов

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

выполнение профессиональных обязанностей	44,7%
условия труда	31,3%
вхождение в коллектив	24%

По сравнению с аналогичным мониторингом, проведенным в 2025 году, адаптационный барьер, связанный с профессиональными задачами, постепенно снижается, но возрастает значимость условий труда и социальной интеграции.

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

Критерий	%
в подготовке и проведении уроков/занятий	2,1
во взаимодействии с коллегами	4,9
проведении внеклассных мероприятий	5,6
высокая учебная нагрузка	9,5
проблемы во взаимодействии с обучающимися	9,2
проблемы во взаимодействии с родителями	13,8
большой поток новой информации	15,8
в разработке рабочей документации	15,1
работа с документацией	24,0

4. Результаты адаптации молодых специалистов

Представленные мониторинговые данные позволяют охарактеризовать актуальное состояние карьерных стратегий молодых педагогов как стабильно позитивное с тенденцией к развитию. В анализируемом периоде зафиксировано увеличение (по отношению к уровню 2025 года) доли респондентов, полностью удовлетворенных результатами своей профессиональной деятельности, до 62,8%. Удельный вес частично удовлетворенных составляет 34,5%, а доля лиц, неудовлетворенных результатами труда, находится на уровне — 2,7%.

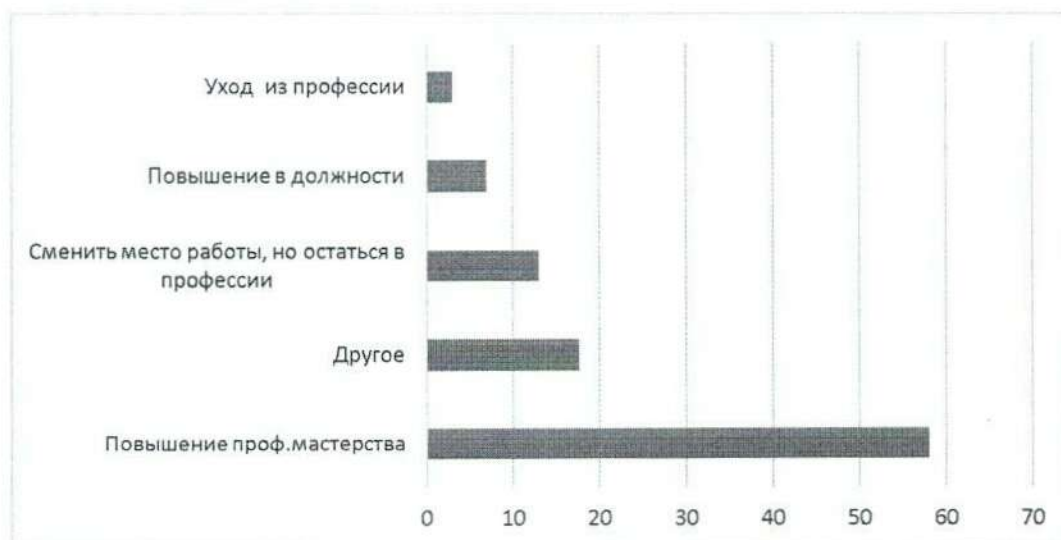
Высокий уровень социально-профессиональной адаптации молодых кадров верифицируется их активным включением в конкурсное движение: доля участников конкурсов профессионального мастерства возросла с 63,2% до 65,8%.

Анализ среднесрочного планирования (на перспективу до 3 лет) свидетельствует о выраженной профессиональной устойчивости респондентов и доминировании вектора на непрерывное образование.

Ключевой целевой установкой для 58% опрошенных является повышение квалификации и профессионального мастерства. Повышение в должности планируют 6,9% педагогов, а горизонтальную карьеру (смену места работы при сохранении верности профессии) — 13%.

Потенциальный отток кадров из образовательной сферы (уход из профессии) прогнозируется на уровне 4,3% респондентов, что указывает на высокую закрепляемость молодых специалистов. Дополнительным стабилизирующим фактором выступает благоприятный психологический климат и поддержка со стороны руководства: 67,2% молодых педагогов констатируют признание своей значимости администрацией образовательных организаций. Доля респондентов, отмечающих формализм управленческих подходов, составляет 23,5%, в то время как негативное отношение со стороны руководства фиксируют 9,2% опрошенных.

Планы респондентов на ближайшие три года:



5. Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов

Причины, которые могли бы повлиять на уход из школы молодого специалиста:

Низкая зарплата	20,8
Падение интереса к работе	13,3
Высокая нагрузка	10,9
Давление со стороны родителей	10,4
Конфликты с коллегами и (или) с руководством	9,6
Большое количества документации	9,1
Большое количество поручений	8,8
Отсутствие возможности для роста и развития	7,5
Трудности с учащимися	6,9
Другое	2,7

60,3% респондентов не хотят заниматься другим видом деятельности, кроме педагогики, даже если эта работа с существенно большей зарплатой. 39,7% педагогов легко бы оставили педагогическую деятельность, если бы им предложили работу с существенно большей заработной платой.

Выводы и рекомендации

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 СЦРО

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

2. Обеспечить трансляцию успешного опыта реализации системы наставничества.

3. Направить в ОО предложения об участии молодых специалистов в программах повышения квалификации и конкурсах профессионального мастерства в 2026–2027 учебном году.

Руководителям образовательных организаций направить в МКУ СЦРО заявки на оказание консультативной помощи в вопросах методического сопровождения молодых специалистов.

Руководителям образовательных организаций № 7, 8, 15, 23, 25, 57, 66, 75 провести анализ работы с молодыми специалистами, определить проблемные зоны, разработать программу (план) по формированию системы работы с молодыми педагогами на уровне ОО.

Руководителям ОО №2, 8, 15, 43 провести собеседования с молодыми педагогами с целью выявления факторов деструктивной профессиональной мотивации и разработки мер по их удержанию в образовательных организациях.

Респонденты из данных ОО отметили, что планируют уход из профессии.

Руководителям ОО №8, 15, 19, 23, 25, 43, г.44, 49, 57, 66, 75, 82, 100 обеспечить реализацию программы наставничества в формате «опытный учитель – молодой учитель».

Респонденты из данных ОО отметили, что у них нет закрепленного наставника.

Руководителям ОО № 7, 29 проанализировать работу наставнических пар на предмет результативности взаимодействия; при необходимости заменить наставника.

Респонденты из данных ОО отметили, что не были удовлетворены помощью наставника.

Заместитель директора МКУ СЦРО



К.С. Степанова