

МУ «Управление по образованию и работе с молодежью администрации
Шимановского района»

**Аналитическая справка по результатам мониторинга адаптации
молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности**

Объект исследования: молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет.

Предмет исследования: адаптация молодых специалистов в региональной системе образования.

Предмет исследования: роль социальной и методической поддержки молодых специалистов в процессе их адаптации.

Цель мониторинга: создание оптимальных условий для успешной адаптации молодых педагогов и развития предметных и методических компетенций в муниципальной системе образования.

Задачи:

- сбор и обработка сведений о количестве молодых специалистов в образовательных организациях, по стажу в профессии, преподаваемым предметам;
- выделение дефицитов профессиональных компетенций и факторов, влияющих на динамику развития профессиональной деятельности молодых педагогов;
- выявление полноты социальной и методической поддержки молодых педагогов;
- подготовка рекомендаций по сопровождению профессионального развития молодых педагогов.

Срок проведения: с 1.10.2020 г. по 31.05.2021 г.

Методы исследования: предоставление информации руководителями образовательных организаций, предметных методических объединений, анкетирование молодых специалистов, работающих в образовательных организациях.

Выборка: образовательные организации МОБУ «Мухинская СОШ», МБОУ «Чагоянская СОШ», филиал МБОУ «Чагоянская СОШ» - «Селетканская школа», МБОУ «Новогеоргиевская СОШ», МБОУ «Ушаковская СОШ», МБОУ «Нововоскресеновская СОШ».

Сведения о респондентах

В мониторинге адаптации молодых специалистов приняли участие 7 образовательных организаций Шимановского района (далее - ОО), в которых реализуются программы дошкольного, основного, общего образования. Респондентами являлись руководители образовательных организаций, предметных методических объединений района. В рамках мониторинга проведено анкетирование 8-ми молодых специалистов (далее - МС), работающих в образовательных организациях, из них 100% женщины.

Результаты мониторинга

Количество ОО в муниципальной системе образования, из них реализующих:

- образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования - 7;
- образовательные программы дошкольного образования – 1.

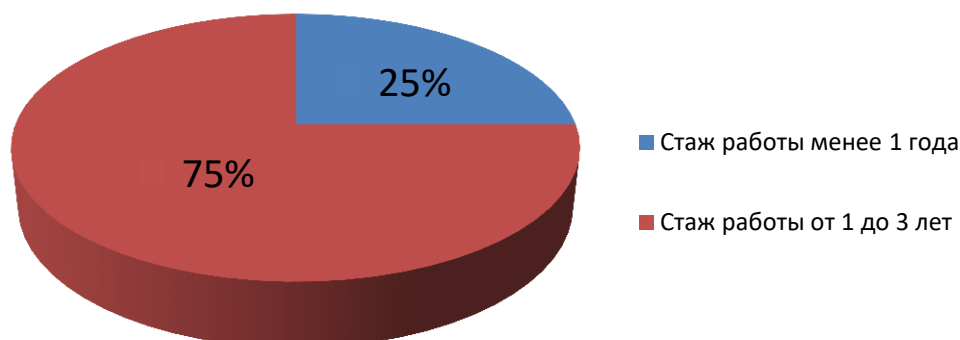
Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях – 8 чел.

Численность молодых специалистов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком – 1 чел.

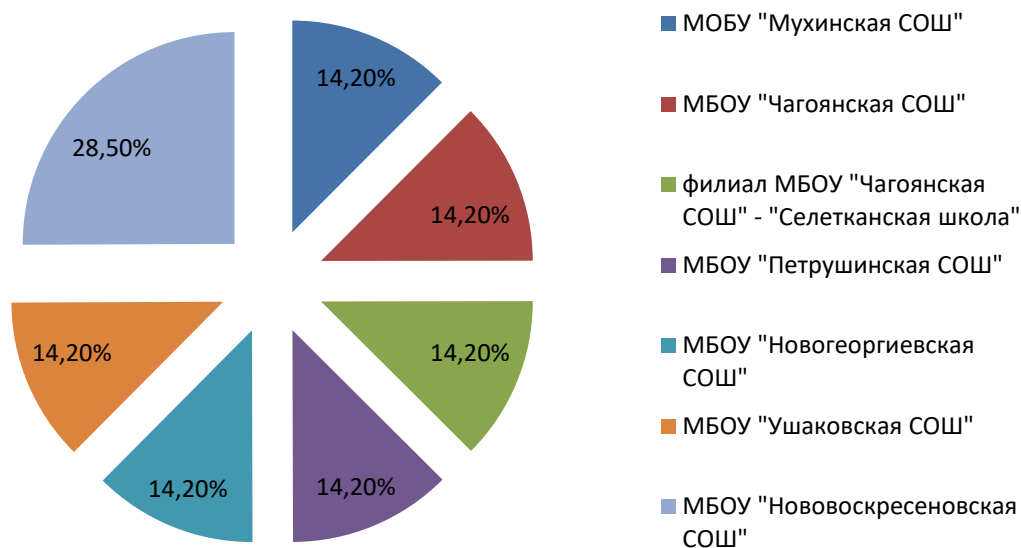
В образовательных организациях Шимановского района в 2020/2021 уч. году работает 8 молодых специалистов. Из них 1 человек находится в отпуске по уходу за ребенком (МОБУ «Мухинская СОШ»), что составляет 12,5%. Следует отметить, что в прошлом, 2019/2020 уч. году в районе работало 6 молодых специалистов.

Доля молодых специалистов со стажем работы:

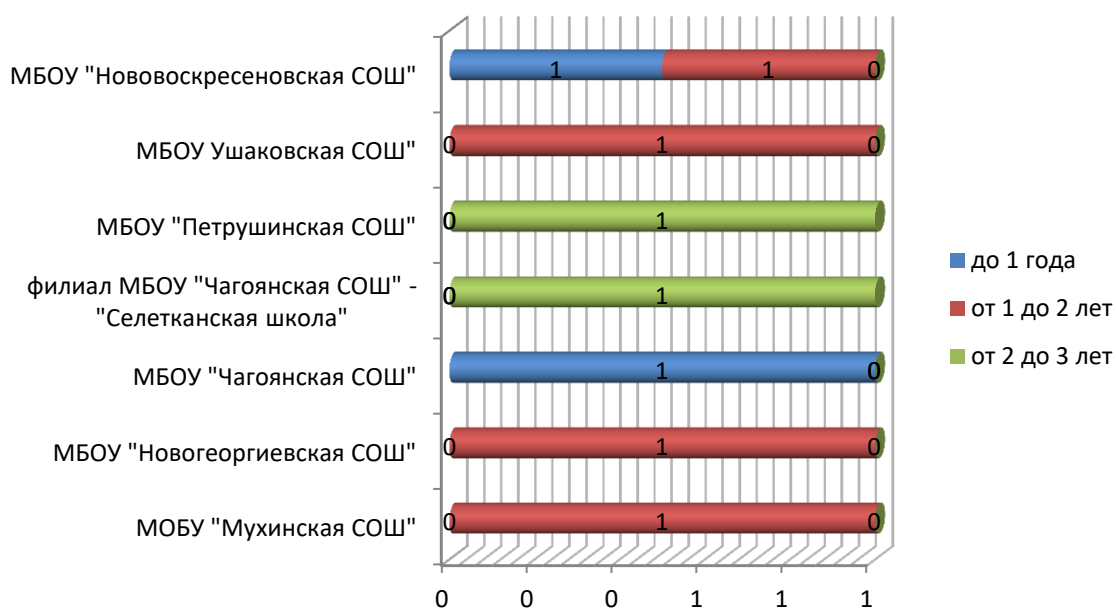
- менее 1 года (по результатам опроса) – 25 %;
- от 1 до 3 лет (по результатам опроса) – 75 %;



Наибольшая доля молодых специалистов работает в МБОУ «Нововоскресеновская СОШ» (28,5%) (со стажем работы менее 1 года – 1 чел., со стажем работы от 1 года до 3 лет – 1 чел.).



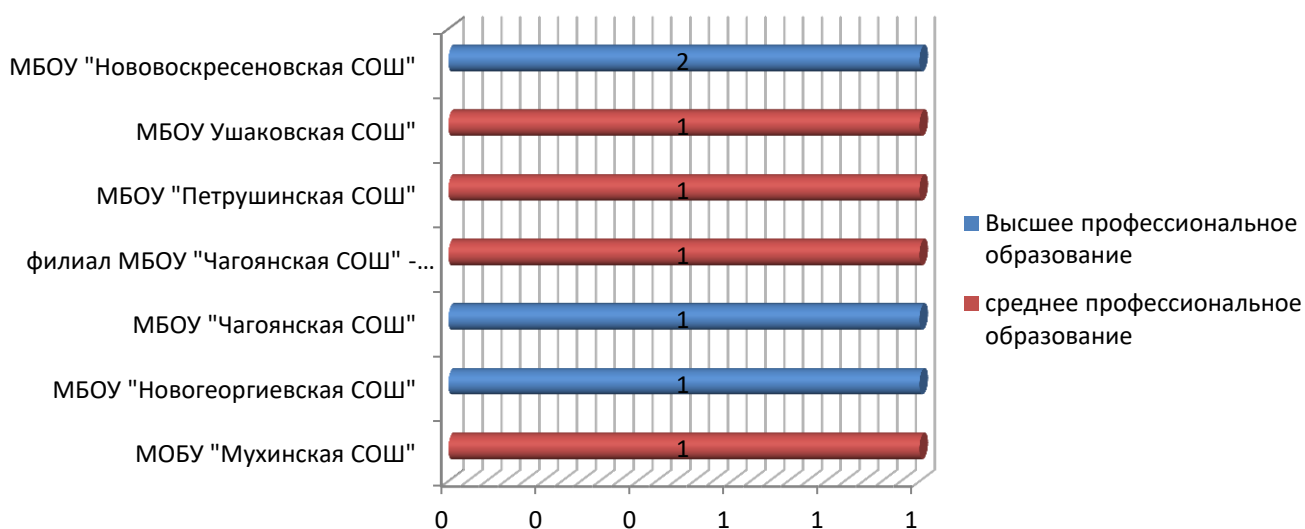
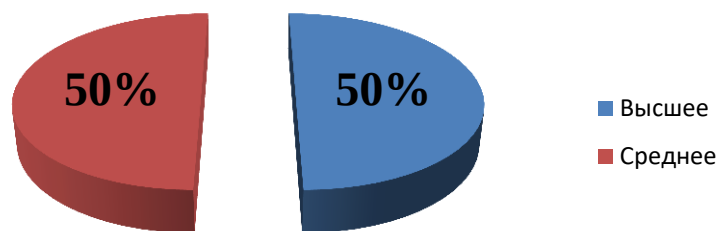
Наибольшая доля молодых специалистов имеет стаж от 1-го до 2-х лет (50%), от 2-х до 3 лет (25%):



Доля молодых специалистов, имеющих:

- высшее профессиональное образование – 50%;
- среднее профессиональное образование – 50%.

По данным мониторинга молодые специалисты ОО района имеют высшее и среднее профессиональное образование в равных долях



Доля ОО, в которых молодые специалисты получают ежемесячные выплаты из бюджета муниципального образования Шимановский район – 37,5%;

Доля ОО, в которых молодые специалисты получают единовременные выплаты и выплаты стимулирующего характера из бюджета образовательной организации – 100%.

Доля ОО, указавших дополнительные меры социальной поддержки молодых специалистов – 0%.

Доля ОО, указавших меры морального стимулирования молодых специалистов – 87,7%.

Доля молодых специалистов, имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы в учреждении – 100%.

Доля руководителей ОО, считающих необходимым закрепление наставника за молодым специалистом – 100%.

Доля ОО, в которых молодые специалисты привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования – 100%.

Доля ОО, в которых директор или наставник посещает занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса – 100% из них:

- 1 раз в месяц – 82,4%;
- 1 раз в 6 месяцев – 15,2%;
- 1 раз в год – 2,4%.

Доля ОО, в которых осуществляется контроль со стороны администрации организации за корректностью заполнения документации молодыми специалистами – 100%.

Доля ОО, в которых реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов – 86,4%.

Результаты анкетирования молодых педагогов:

Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 6 месяцев – 75%.

Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 1 год – 25%.

Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы еще не закончена – 0%.

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

- выполнение профессиональных обязанностей – 54,1%;
- вхождение в трудовой коллектив – 24%;
- условия труда – 21,9%.

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

- большой поток новой информации – 21,6%;
- высокая учебная нагрузка – 1,6%;
- работа с документацией – 27,0%;
- проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками) – 4,6%;
- проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников) – 10,8%;
- в подготовке и проведении уроков/занятий – 15,4%;
- в разработке рабочей программы по предмету – 9,2%;
- в календарно-тематическом планировании – 7,4%;
- в проведении внеклассных мероприятий – 0%;
- во взаимодействии с коллегами – 2,4%.

Доля руководителей ОО, указавших, в каких видах деятельности молодые специалисты испытывают наибольшие затруднения:

- большой поток новой информации – 17,4%;
- высокая учебная нагрузка – 7,8%;
- работа с документацией – 15,6%;
- проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками) – 5,2%;
- проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников) – 7,9%;
- в подготовке и проведении уроков/занятий – 19,7%;
- в разработке рабочей программы по предмету – 11,6%;
- в календарно-тематическом планировании – 10,3%;
- в проведении внеклассных мероприятий – 2,6%;
- во взаимодействии с коллегами – 1,9%.

Доля молодых специалистов, указавших, следующие причины, которые, мешают процессу адаптации молодых специалистов:

- недоброжелательное отношение со стороны коллег – 0%;
- недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса – 0%;
- нехватка профессиональных знаний и навыков – 87,5%;
- отсутствие рядом опытного специалиста (наставника) – 12,5%.

Доля руководителей ОО, указавших, следующие причины, которые, мешают процессу адаптации молодых специалистов:

- недоброжелательное отношение со стороны коллег – 0%;
- недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса – 0%;
- нехватка профессиональных знаний и навыков – 87,5%;
- отсутствие рядом опытного специалиста (наставника) – 12,5%.

Доля молодых специалистов, указавших, что в период адаптации им помогло:

- помощь наставника – 25%;
- помощь коллектива – 25%;
- стремление быть хорошим специалистом – 37,5%;
- хорошая подготовка в вузе (организации СПО) – 12,5%;
- личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание) – 0%.

Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации – 87,5%.

Доля молодых специалистов, входящих в кадровый резерв – 0%.

Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческую должность – 0%.

Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет – 12,5%.

Доля молодых специалистов, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет – 12,5%.

Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных результатами своего труда – 87,5% /12,5%.

Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных уровнем технической оснащенности рабочего места – 100/0%.

Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы – 0%.

Доля уволившихся молодых специалистов, (в % от численности трудоустроившихся в течение последних 3-х лет) – 37,5%.

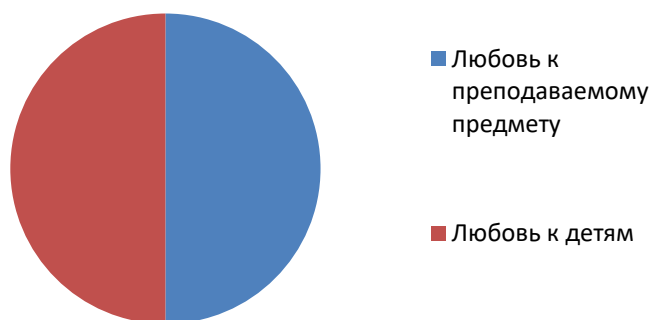
Доля ОО, указавших дополнительные меры по привлечению и закреплению молодых специалистов – 42,8%.

Мотивом выбора молодыми педагогами профессии учителя стало собственное желание (100%).

Основными мотивами, побудившими молодых педагогов прийти работать в школу является то, что им нравится преподавать свой предмет (50,0%), любовь к детям (50,0%). 50% молодых педагогов вернулось работать

по месту жительства.

Мотив выбора профессии



Вывод:

Педагоги в период своей адаптации (в первое время работы в образовательной организации) испытывали чувство тревожности, неуверенность в своих силах (50%), неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки (50,0%).

100% молодых педагогов испытывают трудности в своей профессиональной деятельности.

Основными трудностями, возникающими в процессе адаптации молодого педагога к профессиональной деятельности являются: переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке при проведении уроков (50,0%), посещение урока педагогом-наставником или директором (25,0%), знакомство с родителями учеников (25,0%).

Для поиска решений по преодолению вышеперечисленных трудностей, педагоги (100,0%) обращаются за советом и поддержкой к другим специалистам в педагогическом коллективе. Оба молодых педагога (100%) ответили, что нуждаются в методической помощи со стороны администрации образовательной организации, педагогов-наставников.

100% молодых педагогов скорее удовлетворены, чем нет условиями труда в школе, в которой они работают. Причинами неудовлетворенности условиями труда в образовательной организации является: уровень оплаты труда молодого специалиста (50,0%), отсутствие инфраструктуры на селе (50,0%). 100% педагогов перешли бы работать в городскую образовательную организацию.

100,0% молодых педагогов занимаются самообразованием, стремятся самостоятельно повышать свой профессиональный уровень. Из 100% молодых педагогов 50% испытывают трудности в выборе форм и методов проведения урока, 50% - в определении структуры урока.

Источником повышения профессионального уровня молодых педагогов является: посещение открытых уроков учителей-стажистов (50%), районных методических мероприятий (59%).

В профессии учителя, по мнению молодых педагогов, главным является умение грамотно и профессионально преподавать свой предмет (100,0%).

Молодые педагоги считают, что наиболее существенным положительным моментом работы молодых педагогов является ощущение своей принадлежности к системе образования района, возможность реализации своих способностей (50,0%), интересная работа, требующая роста мастерства (50%). А отрицательным моментом работы учителя является недостаток свободного времени (50%), большая учебная нагрузка (50,0%).

Трудности в работе молодых педагогов



Таким образом, к условиям, способствующим адаптации молодых педагогов, следует отнести:

- наличие профессионального образования (высшего или среднего);
- доброжелательное отношение в педагогическом коллективе, создание возможности наставничества и обмена опытом;
- материально-техническое обеспечение образовательной организации;
- малую наполняемость классов;
- социальную поддержку молодых специалистов.

Результаты анкетирования педагогов-наставников:

Доля педагогов-наставников, считающих, что наиболее важным аспектом в адаптации молодого педагога является:

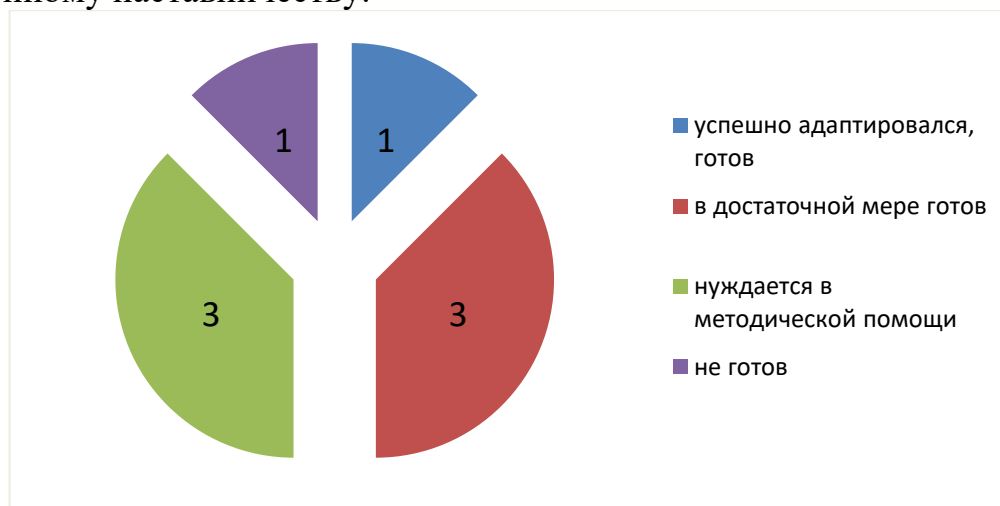
- освоение практических навыков работы – 22%;

- изучение теории, выявление пробелов в знаниях – 19%;
- освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства – 11%;
- помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами – 13%.

Доля педагогов-наставников, считающих, что наиболее эффективным методом наставничества является:

- посещение занятий молодого педагога наставником с поэтапным совместным разбором и обсуждением возникших вопросов – 52%;
- посещение уроков, занятий педагога-наставника молодым педагогом с обсуждением возникших вопросов – 29%;
- личные консультации в заранее определенное время – 18%;
- самостоятельная работа молодого педагога, ответы наставника на возникающие вопросы – 14%.

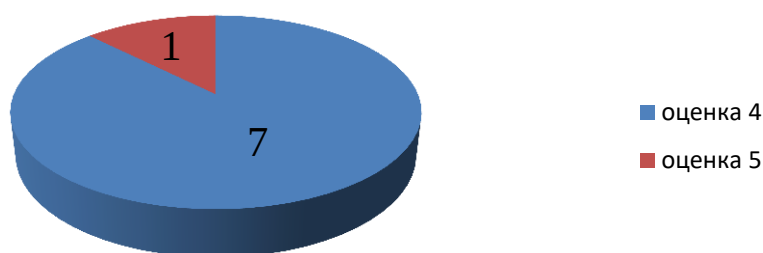
Количество педагогов-наставников считают, что молодой педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству:



Доля педагогов-наставников, считающих, что молодые педагоги проявили успехи в педагогической работе – 87,5%:

- 100% успеваемость, высокое качество знаний обучающихся;
- овладение педагогическими технологиями;
- активное участие в конкурсах, семинарах, заседаниях МО;
- установление контакта с обучающимися, родителями, коллегами;
- успешное участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.

Оценка педагога-наставника по 5-ти бальной системе эффективности своей педагогической деятельности по наставничеству за 2020/21 учебный год



Выводы по результатам мониторинга:

Дефицитными для молодых педагогов является большинство профессиональных умений в сфере преподавания, воспитания и методической работы, однако сочетание проблемных зон индивидуально. Проблемы возникают в процессе проектирования и проведения уроков. Благодаря работе педагогов-наставников, методических объединений учителей-предметников, методического совета Управления по образованию созданы все необходимые условия для профессионального становления, самоутверждения в профессии, личностного роста молодых педагогов. Молодые учителя образовательных организаций района принимали активное участие в методической работе на школьном, районном уровнях: открытые уроки и внеклассные мероприятия, конкурсы, заседания ОМО в формате ВКС.

Участие молодых педагогов и педагогов-наставников в курсах повышения квалификации в форме стажировки «Формирование функциональной грамотности школьников как механизм достижения образовательных результатов старшеклассников» показало, что в школах уделяется много внимания наставничеству, опытные педагоги работают в тесном контакте с молодыми педагогами и эта работа направлена на повышение мотивации в совершенствовании профессиональных и личностных качеств. Наряду с участием в курсах повышения квалификации, молодые специалисты стараются преодолевать проблемы самостоятельно, охотно включаются в различные формы развития профессиональных умений.

По результатам мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности можно сделать вывод, что поставленные задачи на 2020-2021 год решены.

Рекомендации по итогам мониторинга

1. МУ «Управление по образованию и работе с молодежью администрации Шимановского района»:

- провести мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности с целью выявления профессиональных потребностей педагогов за первое полугодие 2021/22 учебного года;

2. Руководителям районных предметных методических объединений:

- включить в план работы на 2021/22 учебный год вопросы по изучению финансовой грамотности;

2. Молодым педагогам:

- представить опыт педагогической деятельности в рамках работы районного методического совета, выбрав оптимальную для себя форму презентации;

3. Учителям-наставникам

- при планировании работы с молодыми педагогами уделить больше внимания методической работе по планированию уроков;
- оказать практическую помощь молодым педагогам при организации образовательного и воспитательного процессов для детей с ОВЗ;
- мотивировать молодых педагогов образовательных организаций к участию в районном конкурсе профессионального мастерства «Педагог года – 2022».

Аналитическую справку составил специалист по кадрам, О и ТБ сектора материально-технического обеспечения МУ «Управление по образованию и работе с молодёжью администрации Шимановского района»
Л.А.Лабутина