

АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ДОРОЖНОЙ КАРТЫ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЩЕРБИНОВСКОГО РАЙОНА В 2023 ГОДУ

В соответствии с распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего профессионального образования, в том числе, с применением лучших практик обмена опытом между обучающимся» с января 2020 года с молодыми педагогами общеобразовательных организаций и педагогами - наставниками в Щербиновском районе:

- реализуются дорожные карты сопровождения деятельности педагогов – наставников общеобразовательных, дошкольных организаций;
- для молодых педагогов работает «Школа молодого педагога»;
- проводится мониторинг социально-профессиональной адаптации молодых педагогов к профессии.

В соответствии с Положением о наставничестве в образовательных учреждениях (введено в действие приказом директора МКУ «МК МОЦР» № 1 от 18.09.2019 года) и в целях реализации дорожной карты по сопровождению деятельности педагогов-наставников общеобразовательных организаций Щербиновского района (введена в действие приказом директора МКУ «МК МОЦР» 83-ОД от 28.06.2022 года) в ноябре 2023 проведено анкетирование молодых учителей (стаж работы до 2 лет), выявляющее степень удовлетворенности условиями работы в образовательной организации. Анкетирование проводилось на школьном уровне.

В нем участвовало 14 молодых специалистов из общеобразовательных организаций Щербиновского района № 2,5,6,7,8,9,10,11,13.

Обработка и анализ анкет проводился на муниципальном уровне специалистом МКУ «МК МОЦР».

Анкета для молодых специалистов включает 4 раздела:

1. Удовлетворенность работой.
2. Проблемы, возникающие во время работы.
3. Удовлетворенность системой морального поощрения.
4. Мотивационные аспекты работы.

Анализ анкетирования показал следующее:

Наименование критерия	Да	Нет
1. Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы:		
Перешли бы Вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?		14 (100%)
Удовлетворены ли Вы своей работой?	12 (86%)	2 (14 %)

Удовлетворены ли Вы тем, как складывается Ваша жизнь в последний год?	10 (71%)	4 (29%)
Понимаете ли Вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?	14 (100%)	
Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?	12 (86%)	
Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?	14 (100%)	
Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?	14 (100%)	
Можете ли Вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?	12(86 %)	2 (14 %)
По Вашему мнению, в этом образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы?	10 (72 %)	4 (28 %)
Устраивает ли Вас признание как учителя в образовательном учреждении?	12 (86%)	2 (14%)
Устраивают ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?	9 (64%)	5 (36%)
Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?	11 (79 %)	3 (21%)
Устраивает ли Вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?	12 (86 %)	2 (14 %)
Устраивает ли Вас размер заработной платы?	2 (14 %)	12 (86%)
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?	11(79%)	3 (21%)
2. Что из нижеперечисленного вызывает у Вас озабоченность?		
Уровень оплаты труда	12 (86 %)	2 (14 %)
Информирование коллектива	3 (21 %)	11 (79 %)
Возможность доведения своего мнения до администрации	2 (14%)	12(86%)
Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении	3 (11%)	11(79%)
Условия труда	2 (14%)	12(86%)
Взаимоотношения в педагогическом коллективе	0 (0%)	14 (100%)
Организация питания	1 (7%)	13 (93 %)

Материально-техническое обеспечение	1 (7%)	13(93%)
Отношение к инициативным педагогам		14 (100%)
Система поощрения лучших учителей	1 (7%)	13(93%)
Качество подготовки учащихся	4 (29%)	10 (71 %)
Взаимоотношение с администрацией		9 (100 %)
Возможность защиты от несправедливости		9 (100 %)
График работы	6 (43%)	8 (57 %)

3. Как Вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении? (отметьте галочкой):

Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд	2 (14%)	12 (86%)
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное	1 (11%)	8(89%)
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования	8 (57 %)	6 (43%)
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги	0 (22%)	14 (100%)
Почетная грамота	14 (100 %)	
Похвала руководителя	7 (50 %)	7(33 %)
Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку	14 (100 %)	
Вынесение на доску почета	2 (14%)	12 (86%)
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния	8 (57%)	6 (43 %)
Более хорошие условия работы	4 (28 %)	10 (72%)
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения	14 (100 %)	
Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность	7 (50%)	7 (50%)

4. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)

Интересная работа	14 (100%)
Высокий уровень зарплаты	14 (100%)

Из показателей анкетирования можно отметить, что более половины опрошенных молодых специалистов удовлетворены своей работой (55 %), понимают, что необходимо делать в своей работе для развития образовательного учреждения (100%), могут осуществить свои жизненные планы (45%) и понимают, по каким критериям определяется заработная плата (100%). В большей степени молодых специалистов устраивают условия труда (78 %), состояние материально-технической базы (93%), обеспечение рабочего места (79 %). У нескольких специалистов вызывают озабоченность качество подготовки учащихся (29 %), система поощрения лучших учителей (7%). Большая часть молодых специалистов показала, что их устраивает система морального стимулирования (57 %). Многие из анкетированных хотели бы получить возможность для обучения (57%). Всем молодым специалистам интересна работа, которой они занимаются.

Анализ полученных результатов показал, что молодые специалисты имеют активную личностную позицию, стремление к самосовершенствованию и профессиональному развитию. Наряду с этим выявлены проблемы, на которые следует обратить внимание в ходе организации обучения специалистов и сопровождения их адаптации и профессионального развития.

Администрациям общеобразовательных организаций рекомендовано в течение учебного года:

- активизировать организацию методической помощи молодым специалистам;
- с целью успешной адаптации молодого специалиста в условиях работы общеобразовательной организации включить в план работы с молодыми специалистами мероприятия со школьным психологом;
- выполнить корректировку плана работы с учетом выявленных проблем.

В общеобразовательных организациях Щербиновского района работают 22 молодых специалистов, к каждому из них прикреплен наставник.

В декабре 2023 года наставниками-кураторами молодых специалистов была заполнена экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога (за 1 полугодие 2023-2024 учебного года).

Экспертная карта содержит 10 вопросов на проверку теоретических знаний и профессиональных умений молодого педагога. Дано 3 критерия оценивания: недостаточно, достаточно, ярко выражен.

Анализ экспертных карт наставников показал:

№	Теоретические знания и профессиональные умения педагога	недостаточно	достаточно	ярко выражен
1	Знание своего предмета.	2 (9 %)	16 (72 %)	4 (18 %)
2	Умение анализировать.	3 (14 %)	14 (64 %)	5 (23 %)
3	Знание методики преподавания.	2 (9 %)	16 (72 %)	4 (18 %)
4	Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности.	5 (23%)	14 (64 %)	3 (14 %)
5	Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность.	5 (23 %)	13 (59 %)	4 (18 %)

6	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся.	4 (18 %)	13 (59 %)	5 (23 %)
7	Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных.	4 (18 %)	14 (64 %)	4 (18 %)
8	Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность.	5 (23 %)	13 (59 %)	4 (18 %)
9	Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.	2 (9 %)	16 (72 %)	4 (18 %)
10	Рациональное использование в своей работе наглядности.	3 (14 %)	14 (64 %)	5 (23 %)

Анализируя полученные результаты, можно сделать вывод, что большинство молодых специалистов на достаточном уровне:

- владеют учебным материалом, который преподают (100 %);
- используют в своей работе различные методы преподавания (78%);
- умеют разнообразить формы организации познавательной деятельности учащихся в образовательном процессе (82 %);
- умеют увлечь детей, организовать индивидуальную и коллективную успешную деятельность (77%);
- используют в своей работе современные образовательные технологии (98 %);
- владеют и используют в учебно-воспитательном процессе различные формы занятий (82%);
- используют рационально наглядность в своей работе (87%);
- знают психологию детского общения и умело используют психологические методы, приемы в своей профессиональной деятельности (77 %).

Наряду с этим, по всем аспектам был выявлен процент молодых учителей, которые на высоком уровне могут продемонстрировать свои профессиональные умения в образовательном процессе (18 %).

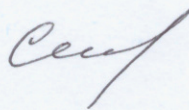
Также был выявлен небольшой процент молодых специалистов (9 - 23%), который по всем аспектам недостаточно могут применять профессиональные умения на практике.

В результате анализа проведённых исследований администрациям школ рекомендовано в течение учебного года:

- выполнить корректировку планов работы с учетом выявленных проблем;
- включить в план и организовать проведение мероприятий, направленных на повышение уровня профессионального роста молодого педагога.

В рамках работы «Школы молодого педагога» ответственным за работу с молодыми педагогами в течение учебного года необходимо организовать и провести мероприятия по обмену опытом между молодыми специалистами, мастер-классы наставников, взаимопосещение занятий), направленные на успешную адаптацию молодых специалистов и их профессионального роста.

Методист МКУ «МК МОЦР»



С.В. Ступак