

Аналитический отчет по результатам 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 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, организаций дополнительного образования, дошкольных образовательных организаций, имеющие стаж педагогической деятельности до 3-х лет.

Сроки проведения: сентябрь-октябрь 2024г.

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.

Выборка: все дошкольные и общеобразовательные организации муниципального образования Староминский район (ДОО - 9, ОО – 14).

Критерии и показатели

Критерии	Показатели	Значение показателя
Общие сведения о молодых специалистах	Численность молодых специалистов, принявших участие в опросе	23 чел.
	Доля молодых специалистов со стажем работы - до 1 года	18,5%
	- 1-3 года	81,5%
	Доля молодых специалистов, имеющих - высшее профессиональное образование	44,5%
	- среднее профессиональное образование	48,1
	- неоконченное высшее образование	7,4%
Методическая поддержка молодых специалистов	Доля ОО, в которых молодые специалисты, имеют официально закрепленного наставника в первое время своей работы в организации	100%
	Доля ОО, в которых молодые специалисты привлечены к организации и проведению мероприятий на уровне ОО и уровне муниципального образования	44%
	Доля ОО, в которых директор или заместитель директора посещает занятия / внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно - воспитательного процесса	56%
	Доля ОО, в которых осуществляется контроль со стороны администрации организации за корректностью заполнения документации молодыми специалистами	61%
	Доля ОО, в которых реализуются различные формы контроля за профессиональным ростом молодых специалистов	61%
Адаптация молодых специалистов	Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 6 месяцев	45%
	Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 1 года	55%
	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:	91%
	- выполнение профессиональных обязанностей;	
	- вхождение в трудовой коллектив, условия труда;	7,4%
	Доля молодых специалистов, указавших, что они испытывают трудности, связанные с:	30%
	- большим потоком информации;	
	- высокой учебной нагрузкой;	39%
	- работой с документацией;	61%
	- проблемами во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками);	53%
	- проблемами во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников);	47%

	- с подготовкой и проведением уроков/занятий;	53%
	- с разработкой рабочей программы по предмету;	57%
	- с календарно-тематическим планированием;	41%
	- с проведением внеклассных мероприятий;	11%
	- с взаимодействием с коллегами;	12%
	Доля молодых специалистов, указавших, следующие причины, которые, мешают процессу адаптации молодых специалистов:	7%
	- недоброжелательное отношение со стороны коллег;	
	- недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса;	7%
	- нехватка профессиональных знаний и навыков;	59%
	- отсутствие рядом опытного специалиста (наставника);	7%
	Доля молодых специалистов, указавших, что положительно повлияло на успешность адаптации:	93%
	- помощь наставника;	
	- помощь коллектива;	43%
	- стремление быть хорошим специалистом;	63%
	- хорошая подготовка в ВУЗе (организации СПО);	23%
	- личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание)	73%
Результаты адаптации молодых специалистов	Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации;	40%
	Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет	39%
Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/неудовлетворенных результатами своего труда	61 / 29 %
	Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы	12 %

Сведения о респондентах

В мониторинге адаптации молодых специалистов приняли участие все образовательные организации муниципального образования Староминский район (далее - ОО), в которых реализуются программы дошкольного и общего образования и имеются специалисты указанной категории. Респондентами являлись 23 молодых специалистов образовательных организаций муниципального образования Староминский район. Из них 85,2% женщины и 14,8 % - мужчины.

Основные результаты мониторинга

Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях муниципального образования Староминский район - 23 чел.

Доля молодых специалистов со стажем работы:

менее 1 года (по результатам опроса) - 18,5%; от 1 до 3 лет (по результатам опроса) – 81,5%;

Доля молодых специалистов, имеющих:

- высшее профессиональное образование – 44,5%;
- неоконченное высшее профессиональное образование – 7,4%;
- среднее профессиональное образование – 48,1%.

Место даботы:

- ДОО – 39 %
- ОО - 61%

На вопрос - «Что в наибольшей степени повлияло на выбор профессии учителя», более половины респондентов ответили «Собственное желание» - 76%, «Пример любимого учителя» - 13%, «Совет родителей» - 11%. Из-за гарантированной оплаты труда в профессию пошли - 4% респондентов.

В педагогической профессии молодым педагогам нравится:

- учить и воспитывать детей - 62%;
- преподавать любимый предмет - 37%;
- творческий характер труда - 35%.

Тревожность и неуверенность в своих силах - это то чувство, которое испытывают 60% молодых педагогов в период адаптации на новом рабочем месте, 13% - неуверенность в общении с коллегами, 9% - боятся детей в классах. Радует, что только 2% испытывают чувство собственной неполноценности и пессимизм.

На вопрос «Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?» ответили «ДА» - 54%, «НЕТ» - 3%, «ЧАСТИЧНО» - 43% респондентов.

Большинство молодых специалистов обращались за помощью к коллегам (94%) и остались этой помощью удовлетворены (83%) или частично удовлетворены (15%).

У 100% молодых педагогов есть в образовательной организации наставник.

Молодые педагоги оценили уровень своего профессионализма следующим образом (по ответу на вопрос «На какой ступени профессионализма (из 100), по вашим ощущениям, находитесь сейчас вы?»):

- молодые педагоги с низкой самооценкой (ступени 10-40) - 13%;
- педагоги с нормальной самооценкой (ступени 50-70) - 61%;
- педагоги с неоправданно (?) высокой самооценкой (ступени 80-100) - 21%;
- педагоги, которые не смогли определиться - 6%.

В планах на ближайшие 3 года у 59% - повышение профессионального мастерства в осуществляемой деятельности; 18% - планируют сочетать педагогическую и общественную деятельность; 18% - надеются на реализацию собственных проектов и методик.

32% респондентов не видят никаких препятствий для реализации своих планов, 31% - переживают из-за нехватки времени на реализацию своих

планов, 20% молодых педагогов могут помешать семейные обстоятельства (замужество) или нехватка денег. Сложные отношения с коллегами, администрацией, родителями и учащимися не являются препятствием для осуществления планов (6%).

В образовательной организации молодые педагоги чувствуют внимание и поддержку со стороны администрации: 54% педагогов считают, что их ценят, 37% - о них заботятся, только 9% молодых педагогов считает, что администрация к ним относится формально.

30% молодых педагогов считают, что нагрузка в настоящее время у них высокая (при этом высокой нагрузкой считается и 20, и 40 часов в неделю); считают, что у них средняя нагрузка - 65% молодых педагогов, что низкая - 5% (от 4 до 20 часов в неделю). При этом 66% устают на работе.

25 % молодых педагогов хотят стать директором школы (35% этих респондентов - мужчины).

Около 70% опрошенных не хотят заниматься другим видом деятельности, даже если эта работа с существенно большей зарплатой, однако бесконечное количество отчетностей (37%) и низкая зарплата (35%) все же могут заставить молодых педагогов уйти из школы. Изменить место работы может заставить и потеря интереса к работе (29%) и отсутствие возможности для роста и развития (26%).

Отрадно, что наибольшее влияние на отношение к профессиональной деятельности оказывает такой фактор, как возможность работать с детьми (1 место рейтинга), молодые специалисты ценят возможности для творческого подхода, совершенствования. Значение имеет и высокое разнообразие деятельности, а размер заработной платы не является первостепенным для наших молодых кадров.

По анализу анкет, направленных на выявление профессиональных затруднений молодых специалистов трудности у большинства опрошенных молодых педагогов возникают в связи с небольшим опытом работы. Связаны они с умением работать с документацией, в частности, в умении составлять рабочие программы и КТП, а также в умении вести конструктивный диалог с родителями обучающихся.

Большая часть опрошенных молодых специалистов хотели бы получить методическую помощь по следующим вопросам:

- ведение школьной документации;
- планирование и анализ современного урока;
- особенности реализации ФГОС;
- урегулирование конфликтных ситуаций;
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся и др.

Предпочтительными формами повышения квалификации молодые педагоги считают:

- индивидуальную помощь со стороны наставника;
- практико-ориентированные семинары;
- мастер-классы;

-самообразование.

Выводы и рекомендации

На основании данных, полученных в ходе мониторинга адаптации молодых специалистов к специфике профессиональной деятельности, можно констатировать, что для успешной адаптации молодых специалистов созданы достаточные условия во всех дошкольных и общеобразовательных организациях муниципального образования Староминский район, но следует продолжать работу по системному методическому сопровождению.

Анализ полученных результатов позволяет сформулировать следующие рекомендации, направленные на формирование системных подходов к вопросу методического сопровождения молодых специалистов на этапе вхождения в профессиональную деятельность:

Предусмотреть в плане работы МКУ ДППО «РМК» методические мероприятия, направленные на восполнение профессиональных дефицитов молодых педагогов, выявленных по результатам анализа настоящего мониторинга.

Предусмотреть в плане работы МКУ ДППО «РМК» обучающие мероприятия для заместителей руководителей ОО по методической работе и для руководителей школьных методических объединений по вопросам организации системного сопровождения молодых специалистов в образовательной организации.

Образовательным организациям

Провести системный анализ работы с молодыми специалистами, определить проблемные зоны, разработать программу (план) по формированию СИСТЕМЫ работы с молодыми специалистами на уровне образовательной организации.

Сформулировать и направить в МКУ ДППО «РМК» заявки на оказание консультативной помощи в вопросах методического сопровождения молодых специалистов.

Наладить межсетевое профессиональное взаимодействие с образовательными организациями для обмена опытом по созданию условий для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов.

Руководитель МКУ ДППО «РМК»



А.В. Шумилова