

**АДМИНИСТРАЦИЯ
СОВЕТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
ПРИКАЗ**

от 09.03.2023 № 62

р.п. Степное

Об утверждении результатов муниципального мониторинга «Адаптация молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности» в Советском муниципальном районе в 2022-2023 учебном году

В соответствии с приказом № 321 от 30 декабря 2022 года «Об организации и проведении муниципального мониторинга «Адаптация молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности в Советском муниципальном районе в 2022-2023 учебном году» с 10 января по 10 февраля 2023 года был проведен мониторинг «Адаптация молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности в Советском районе в 2022-2023 учебном году». В мониторинге приняли участие 9 молодых педагогов из общеобразовательных учреждений района. На основании вышеизложенного **ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить результаты муниципального мониторинга адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности в Советском муниципальном районе за 2022-2023 учебный год (согласно приложению).

2. Руководителям общеобразовательных организаций:

2.1. Изучить аналитическую справку и рекомендации к ней.

2.2. Создать благоприятные, комфортные условия для работы молодых педагогов.

2.3. Организовать адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов молодых педагогов общеобразовательного учреждения.

3. Контроль за исполнением приказа возложить на начальника МКУ «Информационно-методический отдел».

**Начальник управления
образования администрации
Советского муниципального района**

Т.А. Овтина

Волкова Г.А.
5-02-42

Мониторинг адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности.

Пояснительная записка

С целью оказания методической помощи молодым педагогам, выявления затруднений в профессиональной практике и принятия мер по их предупреждению в Советском муниципальном районе функционирует творческая группа профессионального развития «Молодой педагог», в работе которой принимают участие учителя со стажем работы до 3 лет, а также педагоги–наставники и педагоги с многолетней практикой работы.

Задачи:

- диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- оказание методической помощи в организации образовательного процесса в освоении и внедрении в практику работы Федеральных государственных образовательных стандартов;
- создание условий для удовлетворения информационных, учебно-методических, творческих потребностей молодых педагогов;
- создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов.

Диагностическая работа проходила на площадке по ссылке:
https://docs.google.com/forms/d/1OTfdcnfVcIxjWHkhZO2dZgQO_ChN2lBOfHfK-4s6All/edit

В Советском муниципальном районе работает 9 молодых педагогов, в опросе приняли участие 9 педагогов – 100%.

Раздел № 1

Перешли бы Вы в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?

Положительный ответ на данный вопрос дали 3 человека, что составляет 33, 3%.

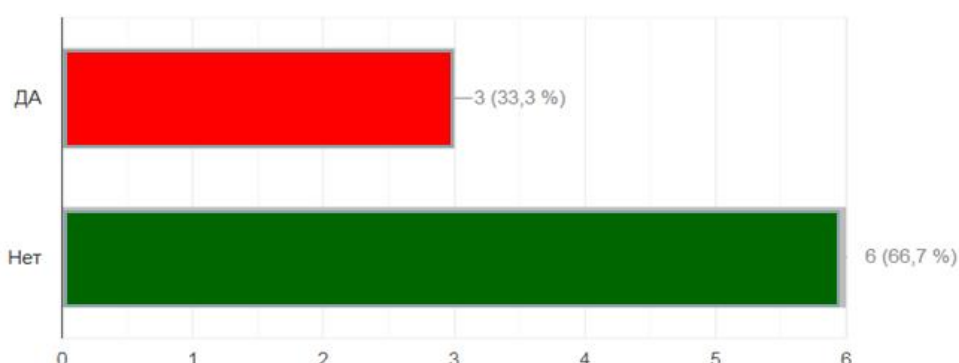
Рекомендации по первому разделу:

- руководителям общеобразовательных организаций создать благоприятные условия работы молодым специалистам;
- руководителям общеобразовательных организаций организовать наставническую работу внутри образовательного учреждения;
- педагогам-наставникам оказать методическую помощь молодому специалисту;
- заместителю директора по методической работе формировать индивидуальную методическую тропу для молодого педагога.

Перешли бы Вы в другое образовательное учреждение, если бы предоставилась такая возможность?

 Копировать

Верных ответов: 0 из 9



Раздел № 2.

Удовлетворены ли Вы своей работой?

Положительно ответили 7 человек, что составляет 77,8%. 2 учителя ответили, что они не удовлетворены своей работой, этот факт настораживает. В настоящее время общеобразовательные учреждения испытывают дефицит кадров. Молодой учитель, который дает отрицательный ответ на данный вопрос, чаще всего меняет свое место работы.

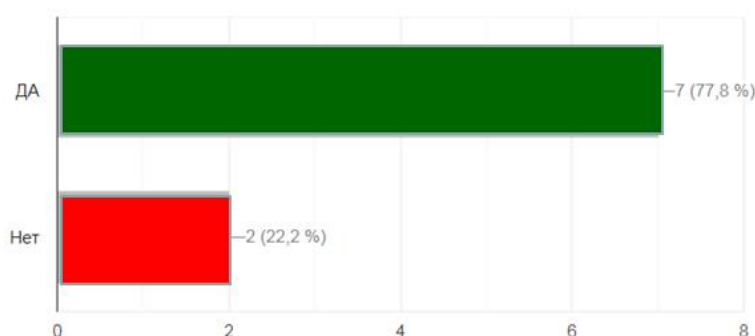
Рекомендации к разделу № 2:

— руководителям общеобразовательных организаций провести беседу с молодыми специалистами с целью выявления причин неудовлетворенности молодого специалиста своей работой;

Удовлетворены ли Вы своей работой?

 Копировать

Верных ответов: 0 из 9



Раздел № 3.

Удовлетворены ли Вы тем, как складывается Ваша жизнь в последний год?

К сожалению один молодой специалист не удовлетворен сложившейся ситуацией – 11,1 %.



Рекомендации к разделу № 3.

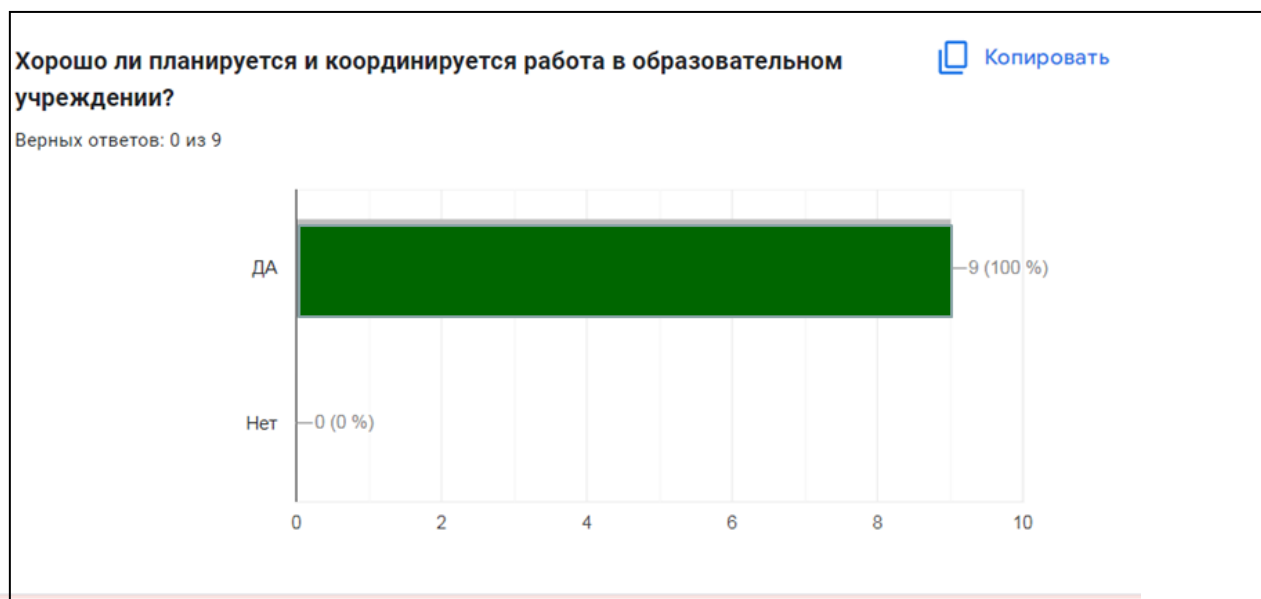
Руководителям общеобразовательных учреждений:

- создать необходимые материально-технические, кадровые, методические условия для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов.
- создать условия эффективной наставнической деятельности;
- создать пространство для профессиональной коммуникации молодых педагогов с коллегами;

Раздел № 4.

Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?

100% опрошенных молодых специалистов на данный вопрос ответили положительно.

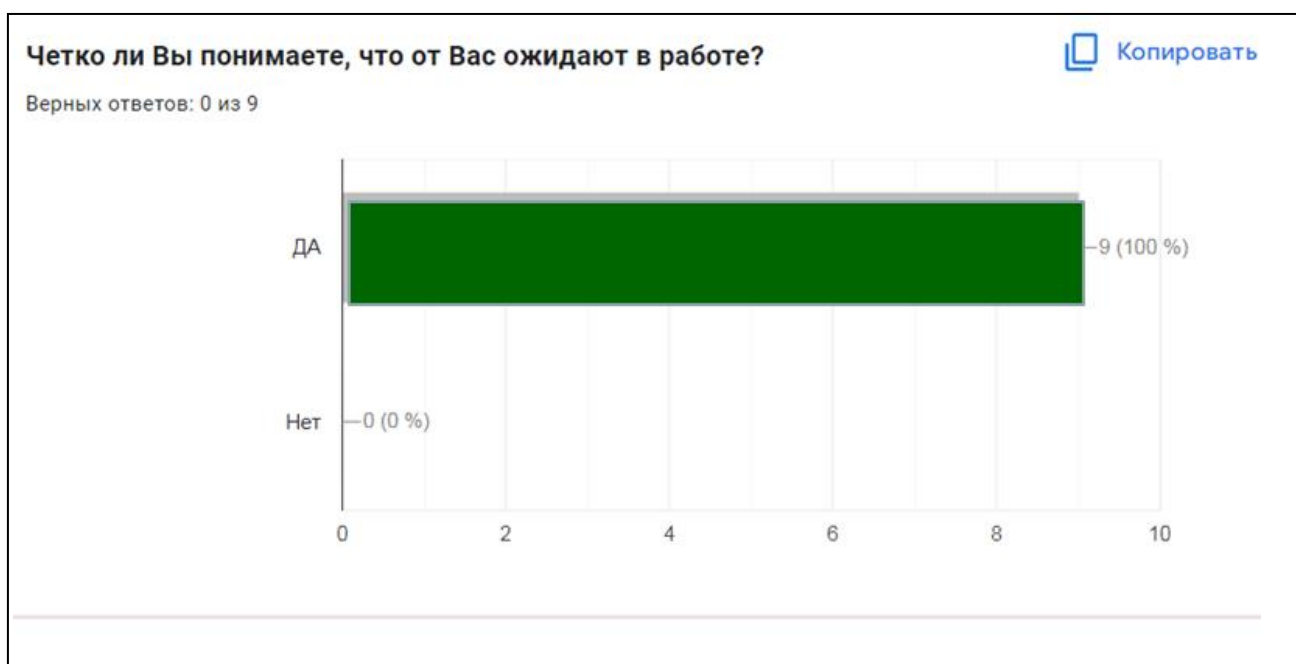


Раздел № 5.

Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?

100% опрошенных ответили положительно.

Однако необходимо вести наставническую работу с молодыми специалистами.



Рекомендации к разделу № 5.

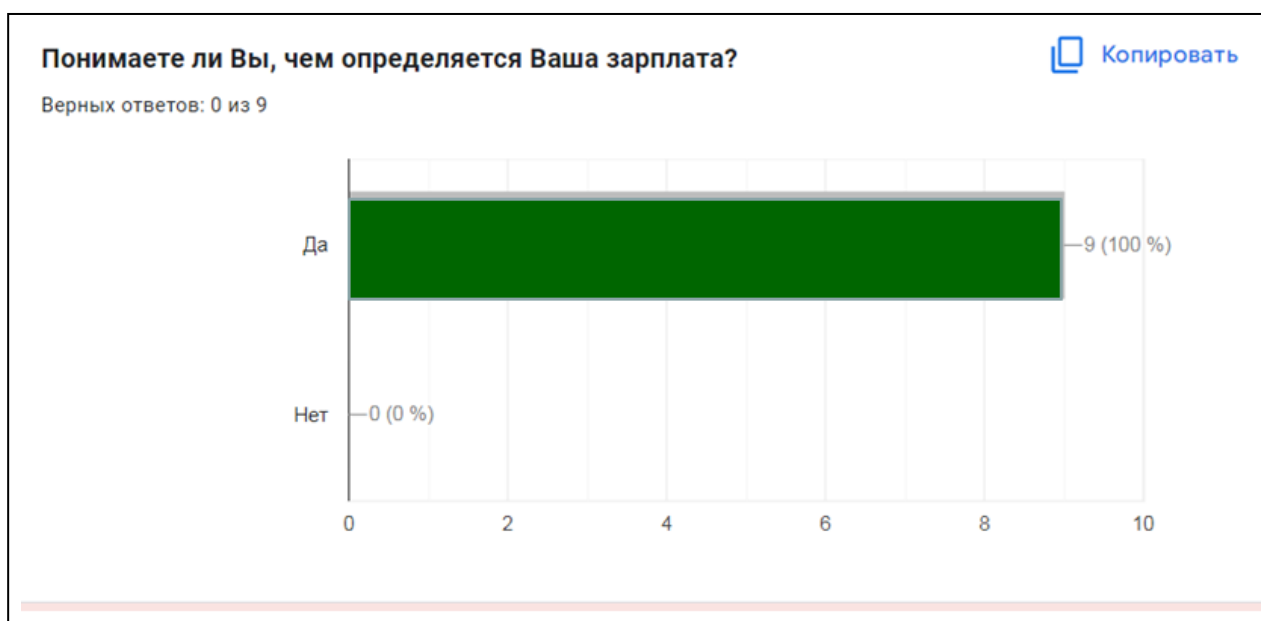
Руководителям общеобразовательных учреждений:

- создать условия эффективной наставнической деятельности;
 - сформировать потребность в непрерывном самообразовании;
- содействовать непрерывному повышению квалификации.

Раздел № 6.

Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?

100% опрошенных молодых коллег ответили положительно.



Раздел № 7.

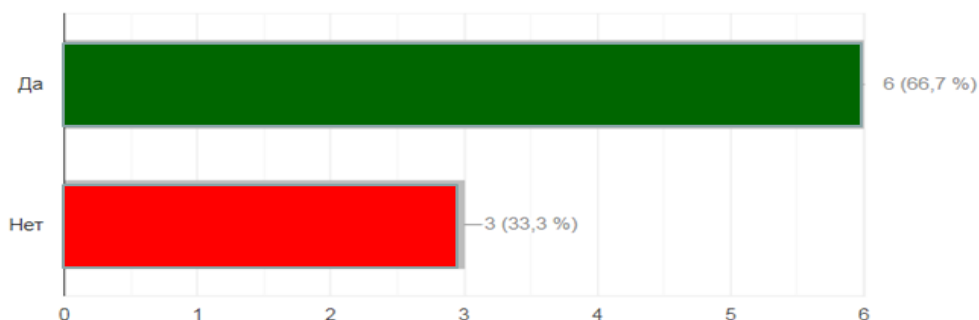
Можете ли Вы открыто высказать администрации образовательного учреждения идеи и предложения?

33,3% молодых коллег стесняются или боятся своих руководителей – это тревожный сигнал.

Можете ли Вы открыто высказать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?

 Копировать

Верных ответов: 0 из 9



Рекомендации к разделу № 7.

Руководителям общеобразовательных учреждений:

- сформировать потребность в непрерывном самообразовании;
- содействовать непрерывному повышению квалификации;
- создать пространство для профессиональной коммуникации молодых педагогов с коллегами;
- обеспечить постепенное вовлечения молодых специалистов во все сферы жизни образовательной организации;
- проводить мониторинг процесса адаптации, профессионального становления молодых педагогов, как одного из условий интеграции молодых специалистов в профессию.

Раздел № 8.

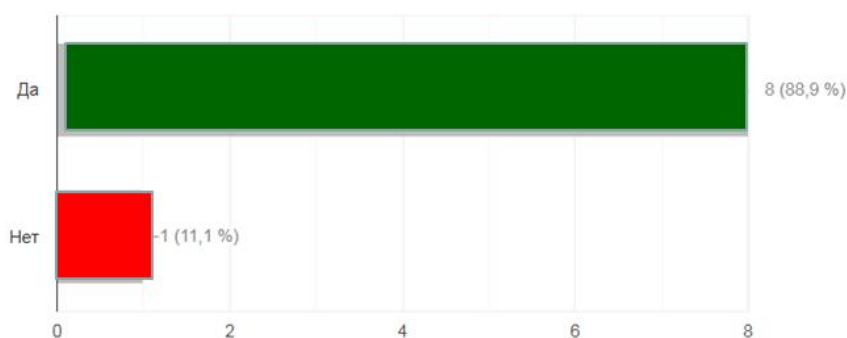
Устраивает ли Вас признание Вас как учителя (воспитателя) в образовательном учреждении?

Лишь 88, 9 % ответили на данный вопрос положительно. Наблюдается, что 1-2 молодых специалиста работают в большом напряжении, могут на следующий год поменять место работы – это тревожный факт.

Устраивает ли Вас признание вас как учителя (воспитателя) в образовательном учреждении?

 Копировать

Верных ответов: 0 из 9



Рекомендации к разделу № 8.

Руководителям общеобразовательных учреждений:

- разработать комплексную Программу поддержки и научно-методического сопровождения молодых педагогов;
- создать план работы Школы молодого педагога;
- формировать дорожную карту и план мероприятий поддержки и сопровождения педагогических работников.

Раздел № 9.

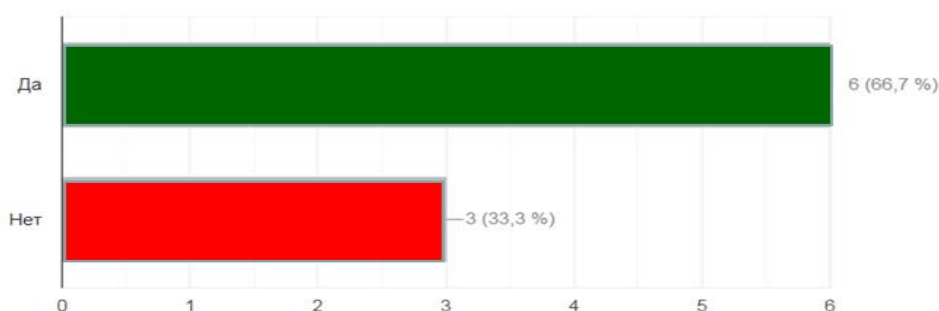
Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места необходимым?

3 молодых педагога ответили отрицательно, что составляет – 33,3 %.

Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места необходимым?

 Копировать

Верных ответов: 0 из 9



Рекомендации к разделу № 9.

Руководителям общеобразовательных организаций:

- создать необходимые материально-технические, методические условия для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов.

Раздел № 10.

Устраивает ли Вас помещение (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской...)

Два молодых педагога – 22% ответили отрицательно.



Рекомендации к разделу № 10.

Руководителям общеобразовательных организаций:

- создать необходимые материально-технические, методические условия для успешной профессиональной адаптации молодых педагогов.

Раздел № 11.

Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?

Все 9 человек ответили – да.



Раздел № 12.

Что из перечисленного вызывает у Вас озабоченность?

Уровень оплаты труда не устраивает – 6 человек, что составляет 66,7 %;

Информирование коллектива не удовлетворяет 1 педагога – 11,1%;

Возможность доведения своего мнения до администрации, такую возможность имеют все молодые коллеги;

Состояние трудовой дисциплины устраивает всех молодых педагогов;;

Условия труда затрудняют 1 молодого педагога – 11,1%;;

Взаимоотношения в педагогическом коллективе не устраивают 2 коллег, этот факт настораживает – 22,2%;

Материально-техническое обеспечение желает быть лучшей, так считают 4 человека- 44,4%;

Отношение к инициативным педагогам во всех коллективах удовлетворительное;

Система поощрения лучших учителей находится на хорошем уровне, считают молодые коллеги;

Взаимоотношения с администрацией неудовлетворительные у 2 молодых коллег - это 22,2 %, настораживающий факт;

Возможность защиты от несправедливости вызывает озабоченность у 1 молодого педагога;

График работы вызывает затруднения у 1 молодого человека.



Рекомендации к разделу № 12.

Руководителям общеобразовательных организаций:

- вести работу по сохранению контингента молодых специалистов, их закреплению в коллективе образовательной организации;
- формировать потребности молодых педагогов в непрерывном образовании и самообразовании;

- создать условия для профессионального роста молодых специалистов;
- вести работу для изменения личностных качеств, готовности к саморазвитию и самосовершенствованию;
- организовать условия для формирования индивидуального стиля педагогической деятельности молодого педагога;

– **Раздел № 13.**

Как Вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении?

Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд – так ответили 11,1%, то есть один молодой специалист;

Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования - так ответили только 4 педагога из девяти, что составляет 44,4%;

Моральное стимулирование для молодого специалиста очень важно, об этом свидетельствует следующий вопрос, на который все девять молодых педагогов имеют одинаковое мнение вне зависимости от того, в каком общеобразовательном учреждении они находятся. Вопрос звучал так: Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги – все 9 педагогов ответили, что это не так;

Почетная грамота – это тоже положительный стимул к добросовестной работе, так считают 9 молодых специалистов Советского муниципального района;

Похвала руководителя – это еще один рычаг для мотивации молодого коллеги, так считают 8 молодых коллег, один педагог считает это неважным фактором;

Возможность обучения, возможность карьерного роста – это важный показатель успеха, так считают 3 человека, 33, 3%;

Важно иметь ощущение своей принадлежности, нужности, уважения, признания со стороны коллег, администрации, так считают 33,3%.

Рекомендации к разделу № 13.

Руководителю общеобразовательного учреждения:

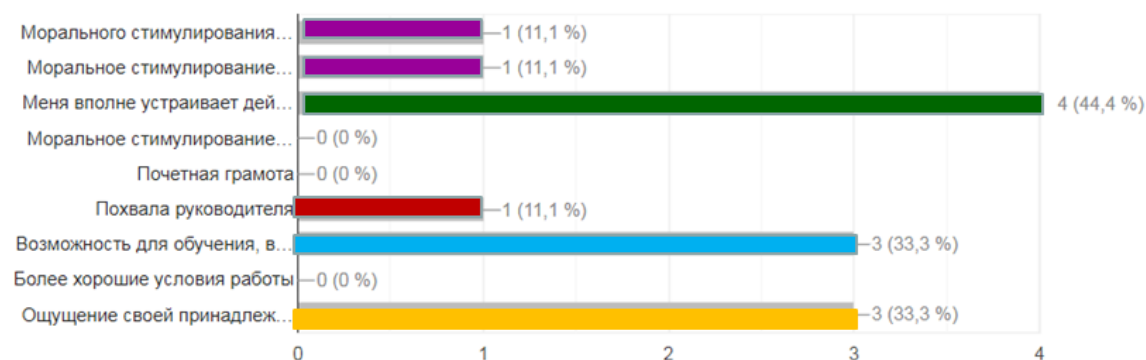
- организовать сотрудничество молодых специалистов с наставниками, предполагающее субъект-субъектное взаимодействие, диалоговый обмен опытом;

создать среду четкого видения молодыми специалистами результатов своей деятельности по профессиональному становлению;

Как Вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении?

 Копировать

Верных ответов: 0 из 9



1. Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд;
2. ---
3. Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования;
4. Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги;
5. Почетная грамота;
6. Похвала руководителя;
7. Возможность обучения, возможность карьерного роста;
8. Более хорошие условия работы;
9. Ощущение своей принадлежности, нужности, уважения, признания со стороны коллег, администрации.

Раздел № 14.

Какие из аспектов работы являются для Вас самыми важными?

Интересная работа – вот залог того, что молодые коллеги останутся работать в школе, так утверждают 66,6 % опрошенных молодых коллег.

Высокий уровень заработной платы – это серьезный показатель для того, чтобы остаться работать в школе, так считают 44,4% молодых педагогов Советского района;

Благоприятные условия труда – это серьезный мотив для того, чтобы посвятить дальнейшую жизнь образовательному процессу, так считают 7 коллег – это 77,7%;

Хороший, дружный коллектив – это залог того, что молодые педагоги продолжают свой успешный маршрут в образовательном процессе – об этом говорят данные, так ответили 88,8% молодых педагогов;

Возможность проявлять инициативу и предприимчивость для молодого педагога является важным стимулом для его развития, так считает 1 человек, что составляет 11,1%;

Нельзя допускать чрезмерные различия между сотрудниками, в этом убеждены 100% молодых специалистов;

Важен учёт мнения педагогического коллектива при принятии решения, так считает 44,4% коллег, недавно пришедших на педагогическое поприще;

Важно легко и без препятствий влиться в педагогический коллектив. Дружелюбное отношение к педагогическому коллективу – это залог успеха, так считают 5 молодых педагогов Советского муниципального района – это 55,5%.



Рекомендации к разделу № 14.

Директорам школ:

- формировать условия для реализации принципов саморегуляции, самопознания, самоопределения, самосовершенствования;
- организовать условия для создания портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности молодого специалиста и оценки его профессиональных достижений;
- вести работу по созданию атмосферы успеха и пространства для самореализации, где молодые педагоги могли бы почувствовать себя успешными, нужными и целеустремленными людьми.

Вывод:

Процесс управления профессиональной адаптацией молодого педагога заключается в оказании ему максимальной поддержки, оценивании эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами, что способствует становлению «нового» педагога, способного самостоятельно преодолевать производственные и межличностные проблемы, осуществлять результативную педагогическую деятельность.

При грамотном управлении процессом становления молодых педагогов, период адаптации сокращается с 1-1,5 лет до нескольких месяцев. Такое сокращение адаптационного периода молодых педагогов положительно сказывается, как на повышении образовательного уровня школьников/воспитанников, так и на качестве образовательного процесса в целом.

Грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления молодых педагогов способствует профессиональному росту самих молодых специалистов, формированию стабильного высококвалифицированного педагогического коллектива, развитию образовательного учреждения и качеству образования в целом.