

Аналитический отчет
по результатам мониторинга адаптации молодых педагогов
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №19
ст. Марьянской муниципального образования
Красноармейский район

Объект исследования: адаптация молодых специалистов в системе образования

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

Цель мониторинга: выявить проблемы адаптации молодых специалистов в региональной системе образования

Задачи:

- выявить
 - общие сведения о молодых специалистах (численность, стаж, образование);
 - полноту социальной и методической поддержки молодых специалистов;
- проанализировать
 - проблемы и результаты адаптации молодых специалистов,

Срок проведения: сентябрь-октябрь 2020 г.

Методы исследования:

- опрос молодых специалистов, работающих в МБОУ СОШ №19

Критерии и показатели

Критерии	Показатели	Единица измерения
Общие сведения о молодых специалистах	Численность молодых специалистов, работающих в образовательных организациях	6 чел.
	Численность молодых специалистов, находящихся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком	2 чел.
	Доля молодых специалистов со стажем работы до 1 года, 1-3 года, 3-5 лет (по результатам опроса)	14 % (от всего коллектива)
	Доля молодых специалистов, имеющих высшее профессиональное образование и среднее профессиональное образование	67 %
Социальная поддержка молодых специалистов	Доля молодых специалистов, получающих дополнительные меры социальной поддержки	17 %
Методическая поддержка молодых специалистов	молодые специалисты, имеют официально закрепленного наставника в первое время своей работы в учреждении	50 %
Адаптация молодых специалистов	Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы продолжалась до 6 месяцев	17 %
	Доля молодых специалистов, указавших, что их	17 %

	адаптация на новом месте работы продолжалась до 1 год	
	Доля молодых специалистов, указавших, что их адаптация на новом месте работы еще не закончена	33%
	Доля молодых специалистов, указавших, что наиболее сложным в течение периода адаптации было: выполнение профессиональных обязанностей, вхождение в трудовой коллектив, условия труда	17%
	Доля молодых специалистов, указавших, что они испытывают трудности в следующих направлениях организации учебно-воспитательного процесса: большой поток новой информации; высокая учебная нагрузка; работа с документацией; проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками); проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников); в подготовке и проведении уроков/занятий; в разработке рабочей программы по предмету; в календарно-тематическом планировании; в проведении внеклассных мероприятий; во взаимодействии с коллегами	% 100% 0% 50% 17% 17% 0 34% 0 34%
	Доля молодых специалистов, указавших, следующие причины, которые, мешают процессу адаптации молодых специалистов: недоброжелательное отношение со стороны коллег; недостаточное материально-техническое обеспечение учебного процесса; нехватка профессиональных знаний и навыков; отсутствие рядом опытного специалиста (наставника);	% 0 0 66%
	Доля молодых специалистов, указавших, что в период адаптации им помогло: помощь наставника; помощь коллектива; стремление быть хорошим специалистом; хорошая подготовка в вузе (организации СПО); личные психологические качества (коммуникабельность, чуткость, внимание)	% 50% 50% 34% 84%
Результаты адаптации молодых специалистов	Доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации	17%
	Доля молодых специалистов, назначенных на административно-управленческую должность	0 %
	Доля молодых специалистов, участвовавших в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет	0 %
	Доля молодых специалистов, ставших победителями/призерами в конкурсах профессионального мастерства в течение последних 3-х лет	0 %
Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных результатами своего труда	% 50/50
	Доля молодых специалистов, удовлетворенных/не удовлетворенных уровнем технической оснащенности рабочего места	% 50/50

	Доля молодых специалистов, планирующих уволиться с работы	0 %
	Доля уволившихся молодых специалистов, (в % от численности трудоустроившихся в течение последних 3-х лет)	0 %

Основные результаты мониторинга

Численность молодых специалистов, работающих в образовательной организации – 6 чел.

Численность молодых специалистов, находящихся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком – 2 чел.

Доля молодых специалистов со стажем работы:

- менее 1 года (по результатам опроса) – 34 %;
- от 1 до 3 лет (по результатам опроса) – 49%;
- от 3 до 5 лет (по результатам опроса) – 17 %.

Доля молодых специалистов, имеющих:

- высшее профессиональное образование – 17%;
- среднее профессиональное образование – 83%.

Количество молодых педагогов получающих дополнительные меры социальной поддержки молодых специалистов – 1 чел.

Доля молодых специалистов, имеющих официально закрепленного наставника в первое время своей работы в учреждении – 50%.

Анализ мониторинга

Анализируя данные мониторинга можно отметить, что в 2020-2021 уч. году директор или заместитель директора МБОУ СОШ №19 посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса, осуществляется контроль со стороны администрации учреждения за корректностью заполнения документации молодыми специалистами

Следует отметить, что большинство ответов молодых специалистов, указывает на то, что наиболее популярными мотивами при выборе своей профессии послужило желание работать с детьми (68%) и соответствие профессии способностям/личным качествам (34%). Мотивы выбора своей профессии «Дает большие возможности проявить творчество» составляют 17% ответов, а «Близка к любимому школьному предмету» - 17%. Иные мотивы выбора профессии (единственно возможная профессия в сложившихся обстоятельствах, выбрана по совету родителей, выбрана за компанию с друзьями) оказались менее предпочтительны.

Также молодые специалисты указывали следующие мотивы выбора своей профессии – возможность совершенствоваться в необходимой сфере; выгодные знания на рынке труда в случае трудной экономической ситуации в семье; удобный график работы; подходящая заработная плата.

В течение периода адаптации наиболее сложным для опрошенных молодых специалистов являлось выполнение профессиональных обязанностей, менее сложным – условия труда и вхождение в трудовой коллектив. Свои варианты ответов указали респонденты, среди них такие

как: работа с трудными детьми, уровень знаний учащихся, выстраивание взаимодействий с родителями учеников и ознакомление с нормативной документацией. Но следует отметить, что среди своих вариантов ответов были и такие ответы респондентов, которые указывали на то, что в период адаптации никаких сложностей для них не возникало.

Из результатов мониторинга следует, что большинство молодых специалистов указали, что в течение периода адаптации наиболее сложным для них являлось выполнение должностных обязанностей.

Таким образом, следует сделать вывод, что в период адаптации наиболее сложным для опрошенных молодых специалистов является выполнение профессиональных обязанностей.

По мнению большинства опрошенных респондентов, в процессе их адаптации на новом рабочем месте наибольшие трудности возникали в таких направлениях организации учебно-воспитательного процесса как: работа с документацией, большой поток новой информации и в общении с родителями обучающихся (воспитанников). Наименьшие трудности – во взаимодействии с коллегами и в проведении внеклассных мероприятий

Но следует отметить, что среди опрошенных молодых специалистов были и те, которые указали свой вариант ответа, а именно то, что в процессе их адаптации на новом рабочем месте ни в каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса трудностей не возникло.

В соответствии с результатами опроса можно сделать вывод, что основные трудности в период адаптации у молодых специалистов, работающих в МБОУ СОШ №19, по мнению самих молодых специалистов, вызывает большой поток новой информации (100%), недостаточное умение работы с документацией (50%), проблемы во взаимодействии с родителями обучающихся (воспитанников) (17%), проблемы во взаимодействии с обучающимися (воспитанниками) (17%).

По мнению большинства молодых специалистов, принявших участие в мониторинге, именно недостаточность профессиональных знаний и навыков (68%) усложняло процесс адаптации. Свои варианты ответов а именно, влияние некоторых аспектов классного руководства, большое количество детей, наличие в классе ребенка-инвалида, либо то, что адаптация прошла без всяких сложностей.

Администрация МБОУ СОШ №19 практикуют дополнительные меры по привлечению и закреплению молодых специалистов в ОО, среди которых можно отметить следующие:

- целевые договора;
- заключение договоров с учреждениями СПО и ВПО на прохождение практики студентов в ОО;
- предоставление оптимального режима работы;
- материальное стимулирование за активность в работе;
- полная педагогическая нагрузка;
- улучшение материально-технических условий труда;

- создание условия для развития инновационных процессов, внедрения и использования новых технологий в образовательном процессе и др.

Выводы

1. В ходе мониторинга адаптации молодых специалистов в МБОУ СОШ №19 собраны общие сведения о молодых специалистах (численность, стаж, образование); выявлена полнота социальной и методической поддержки молодых специалистов; проанализированы проблемы и результаты адаптации молодых специалистов.

2. Методической поддержке молодых специалистов в МБОУ СОШ №19 уделяется достаточное внимание. Проводятся мероприятия методического характера на школьном и муниципальном уровнях. Однако не всем молодым специалистам выделены наставники (из-за нехватки специалистов, например, учитель-логопед), администрация и руководитель ШМО посещают урочные и внеурочные мероприятия, проводимые молодыми специалистами. Не всегда достаточен контроль за корректностью заполнения документации со стороны администрации организации.

3. Наибольшая доля молодых специалистов удовлетворены условиями труда и режимом работы, отношениями в трудовом коллективе, отношениями с руководством.

Заместитель директора по УР



Л.В. Сухомлин