

СПРАВКА

об итогах проведения мониторинга молодых специалистов со стажем работы до 3-х лет в муниципальных образовательных организациях Нефтекумского городского округа

Мониторинг проведен в соответствии планом работы ИМО

Период проведения: сентябрь 2020 года.

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане.

Цель работы с молодыми специалистами – сделать их успешными, создать пространство, где они могли бы реализовать себя. Грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов, но и содействует развитию учреждения образования.

Методы оценки:

- Изучение и анализ представленных документов учреждений. -
- Собеседование с педагогическими работниками.
- Сводный анализ анкетирования молодых специалистов.
- Документы, регламентирующие работу с молодыми специалистами в образовательной организации.
- Положение о системе наставничества в учреждении;
- План работы школы молодого педагога на 2020-2021 учебный год.

Результаты мониторинга

1. Получены документы от 18 образовательных организаций.
2. Количество молодых специалистов со стажем от года до трех лет на сентябрь 2020 года – 21 человек.
3. Имеют первую категорию 1 человек (5%)
4. Соответствие занимаемой должности имеют 4 человека (20%).

5. Анализ социально-психологического климата в педагогическом коллективе.

	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1. Довольны ли Вы содержанием своего труда?	да, полностью 60%	скорее «да», чем «нет» 30%	Скорее «нет», чем «да» 5%	нет, совсем неудовлетворен (а)	затрудняюсь ответить 5%			
2. Что в Вашей деятельности способствует удовлетворению? (Можно выбрать несколько вариантов ответов)	Возможность общаться с детьми, влиять на развитие личности 60%	Возможность общаться с приятными мне людьми (коллегами) 70%	Возможность преподавать тот предмет, который мне нравится 65%	Осознание общественной полезности педагогического труда 15%	Престиж педагога 5%	Есть возможность реализовать свой творческий потенциал 50%	Есть возможность регулировать и подчинять своей воле поведение учащихся;	удов. зарплата 5%
3. Что в Вашей деятельности препятствует почувствовать удовлетворение от своего труда? (Можно выбрать несколько вариантов ответов).	трудности, неприятности в общении с детьми - 15%	Не сложились отношения с коллегами 5%	Неудовлетворительные отношения с руководителем школы (директор, заместители директора)	предмет, который я преподаю, мне не нравится - 200%	Не достаточный престиж учителя 40%	Трудности методического характера, связанные с необходимостью преодолеть не успешаемость, отстаивание учащихся 15%	Не достаточные возможности для реализации собственного творческого потенциала	неудов. Зарботная плата - 50%
4. Удовлетворяют ли Вас условия труда в данной школе (Удаленность школы от дома, обеспеченность помещениями, оборудование кабинета, наличие столовой для учителей и т.д.)?	Да, полностью 70%	Скорее «да», чем «нет» 25%	Скорее «нет», чем «да» 5%	нет, совсем не удовлетворен(а)	затрудняюсь ответить			

5.	Что именно мешает Вам быть довольным(ой)? (Можно выбрать несколько вариантов ответов).	Много времени трату на то, чтобы доехать до школы	В кабинете нет нужных наглядных пособий 10%	Отсутствуют дидактические материалы, лабораторное оборудование, реактивы 10%	Оборудование кабинета не соответствует методическими санитарно-гигиеническим требованиям	Школа оформлена неэстетично	Другое(напишите)	
6.	Довольны ли Вы отношениями с коллегами?	да, полностью 77%	скорее«да», чем «нет» 19%	скорее«нет», чем«да» 4%	нет, совсем неудовлетворен (а)	затрудняюсь ответить		
7.	Что именно способствует хорошему отношению с коллегами? (Можно выбрать несколько вариантов ответов)	взаимное уважение 70%	Гуманное отношение к Вам 15%	Вашим успехам коллеги радуются, Ваши неудачи их огорчают 40%	Когда Вас критикуют, не пытаются унижить, а помочь (устранить недостатки) 80%	Коллеги помогают Вашему творческому росту 45%		
8.	В чем причина Вашего недовольства в отношениях с коллегами? (Можно выбрать несколько вариантов ответов).	Не уважение к личности 5%	негуманное отношение 20%	Вашим успехам завидуют, радуются неудачам 15%	когда критикуют, пытаются оскорбить, унижить 5%	Коллеги мешают Вашему творческому росту;	Затрудняюсь ответить	
9.	Довольны ли Вы отношением к Вам директора школы?	да, полностью 85%	скорее«да», чем«нет» 15%	скорее«нет», чем«да»- 2%	нет, совсем неудовлетворен (а)	затрудняюсь ответить		
10.	Если Вы довольны отношением директора, то отметьте, пожалуйста, что именно в его личности и стиле руководства способствует этому. (Можно выбрать несколько вариантов ответов).	Объективно оценивает Вашу работу, не оставляет без внимания положительные черты 40%	тактичный, вежливый в общении 80%	Оказывает помощь 40%	Поощряет Ваши творческие замыслы 30%	Личным примером привлекает других к совершенствованию работы 50%		

11.	Случаются ли в Вашем коллективе конфликты?	Да 20%	Нет 70%	Трудно сказать 10%	С неправильным выбранным стилем руководства 15%	С низким уровнем сплоченности и коллектива 25%	Затрудняюсь ответить- 48%	
12.	С чем, на Ваш взгляд, связано возникновение конфликтов?	С неправильной оценкой деятельности учителя	С нарушением норм поведения, трудовой дисциплины	С психологической несовместимостью отдельных педагогов 15%	С нарушением стилем руководства 15%	С низким уровнем сплоченности и коллектива 25%	Затрудняюсь ответить- 48%	
13.	Влияют ли конфликты в Вашем коллективе на качество учебного воспитательного процесса?	да, влияют отрицательно 5%	Скорее «да», чем «нет» 20%	скорее«нет», чем«да» 15%	да, влияют положительно	Затрудняюсь ответить 60%		
14.	Имеете ли Вы реальную возможность на педсоветах, собраниях и т.д.высказывать свои критические замечания по вопросам, которые обсуждаются?	да, всегда имею возможность и выступаю с речами или предложениями и 30%	есть, но не всегда 15%	Иногда имею возможность использовать ее 15%	никогда не имею возможности высказывать свое мнение, избегаю неприятностей со стороны администрации	Затрудняюсь ответить 40%		
15.	Как относятся к Вашим предложениям, мнениям? (Можно выбрать несколько вариантов ответов).	Внимательно обсуждают и всегда принимают во внимание 55%	Принимают во внимание, но зачастую не принимают 20%	выслушивают, но не учитывают предложения, ведь решение уже принято, и никаких изменений не допускают	Не слушают, прерывают выступление, угрожают	Затрудняюсь ответить 25%		

16	Хотели бы Вы перейти на другую работу?	нет, не хочу 40%	скорее, не хочу 25%	скорее, хочу	да, хочу перейти и ишу другую работу- 20%	Затрудняюсь ответить 15%			
17	Если хотите найти другую работу, то это будет в пределах системы образования?	Да	Нет 20%						
18	Если Вы хотите перейти на другую работу, то назовите, пожалуйста причины. (Можно выбрать несколько вариантов ответов).	Недовольство специальностью	Недовольство условиями (далеко от дома, в школе тесно, и т.д.	Недовольство величиной заработной платы 20%	Однообразие работы	Недостаточная самостоятельность	Выполняемая работа не соответствует квалификации	Не сложились отношения с руководителем	Неблагоприятные отношения с коллегами

Выводы:

Большая часть молодых специалистов осознанно пришла работать в образовательное учреждение по своему направлению, им нравится общаться с приятными людьми, реализовывать творческий потенциал, работать с детьми. В целом педагоги довольны отношениями с коллегами, считают, что своей деятельностью и поведением они способствуют установлению здорового социально-психологического климата в коллективе.

Большая часть респондентов считает, что конфликтов в коллективе нет и причинами конфликтов в принципе может быть либо несовместимость отдельных личностей, либо неправильное руководство, либо низкий уровень сплоченности. Больше половины педагогов придерживаются активной позиции в вынесении своих предложений и добиваются одобрения своих предложений, часть педагогов считает, что их мнение выслушивается, но не принимается во внимание.

Все опрошенные молодые педагоги довольны содержанием своего труда, больше всего их удовлетворяет возможность преподавать тот предмет, который им нравится, а также в равной степени возможность общаться с детьми и возможность

реализовать свой творческий потенциал.

Среди препятствий для удовлетворенности от своей деятельности называют: трудности методического характера, низкий престиж профессии в связи с малой зарплатой, а также сложности в общении с детьми в связи с малым педагогическим опытом.

Условиями труда в школе педагоги в основном довольны, в настоящий момент трудности связаны только с ситуацией профилактики коронавирусной инфекции, когда кабинеты закреплены за классами и учителям приходится переходить по кабинетам, зачастую с наглядными пособиями, дидактическими материалами и канцелярией.

Незначительное количество молодых педагогов думают о смене работы не связанной с образованием из-за недовольства величиной заработной платы.

Педагогам-наставникам при организации обучения молодых специалистов и сопровождения их адаптации профессионального развития необходимо обратить внимание на планирование более глубокой работы по вопросам методического характера, связанных с необходимостью преодолевать неуспеваемость обучающихся.

Предложения и рекомендации :

- создание оптимальных условий для успешной работы молодых педагогов;
- проведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми специалистами;
- оказание практической помощи по планированию и проведению уроков, в том числе предварительную работу с конспектами уроков и анализ проведённых уроков;
- проведение диагностики уровня профессиональной компетентности молодых специалистов, систематическое изучение их методических и педагогических проблем;
- введение в практику работы посещения уроков наставников, опытных учителей;
- использование современных технологий, формы и методы работы, разнообразить типы и виды уроков;
- обратить внимание на воспитательный процесс учащихся;
- оказание помощи по ведению школьной документации.

Руководитель методического совета

 Г.А.Лизина

Рассмотрено на заседании методического Совета 21.10.2020 г. пр.№2