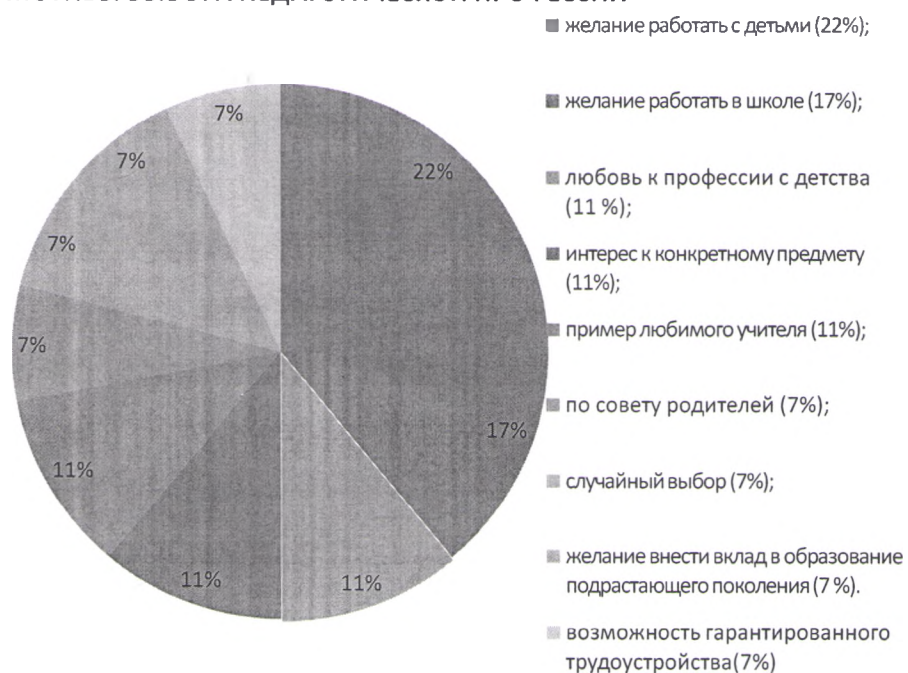


АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНКЕТИРОВАНИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ, ИМЕЮЩИХ СТАЖ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ДО 5 ЛЕТ, «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ»

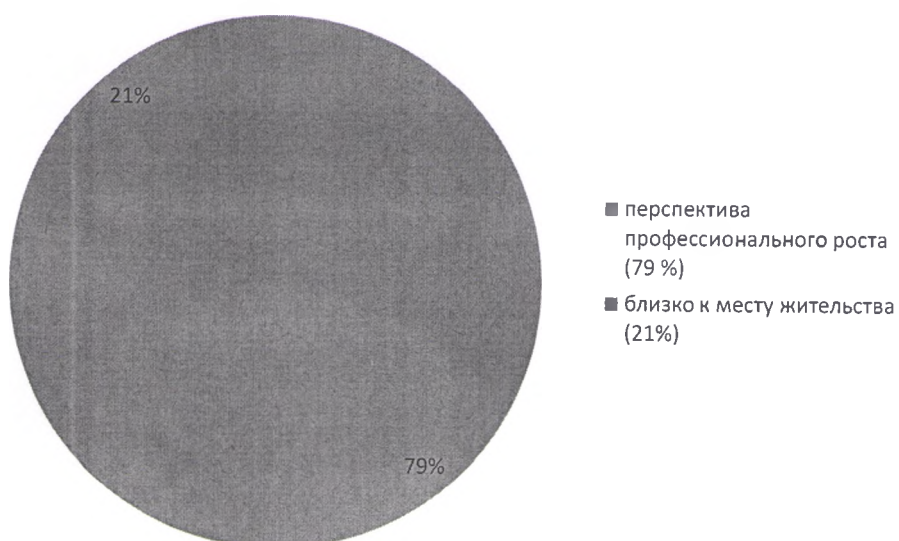
Цель анкетирования: выявление педагогических, психологических, организационных проблем молодых педагогов и определение путей их решения (в анкетировании приняли участие 38 респондентов – молодых педагогов образовательных учреждений).

Анкетирование было проведено в период с 1 по 30 ноября 2019 года.

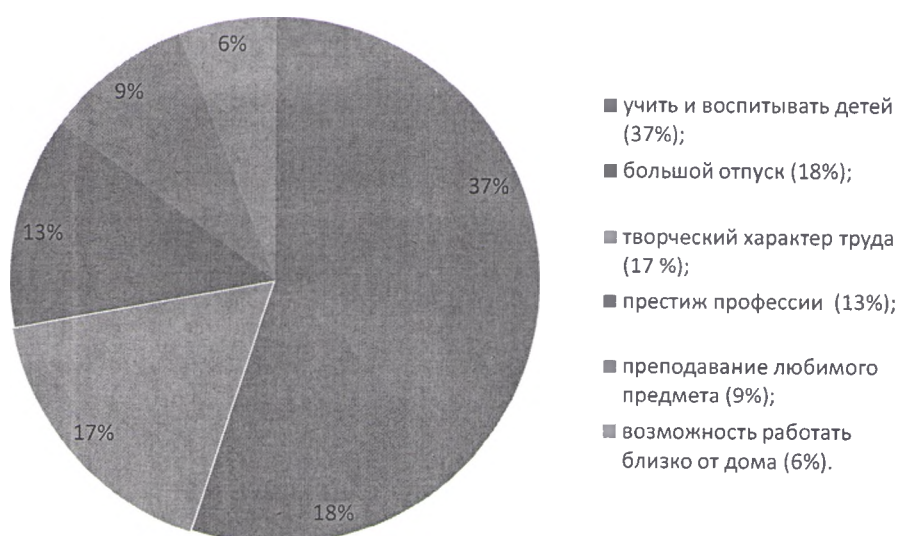
МОТИВЫ ВЫБОРА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ



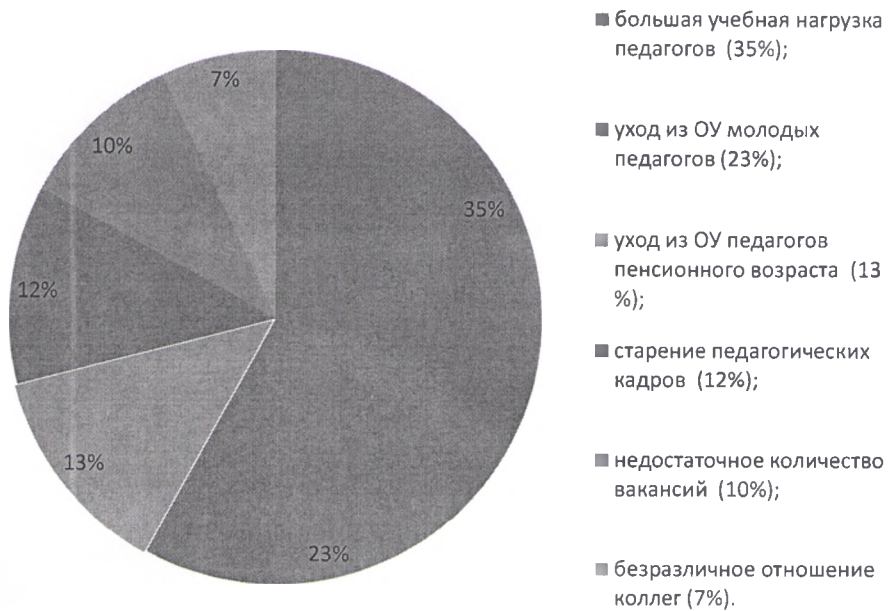
МОТИВЫ ВЫБОРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ



ПРЕИМУЩЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ



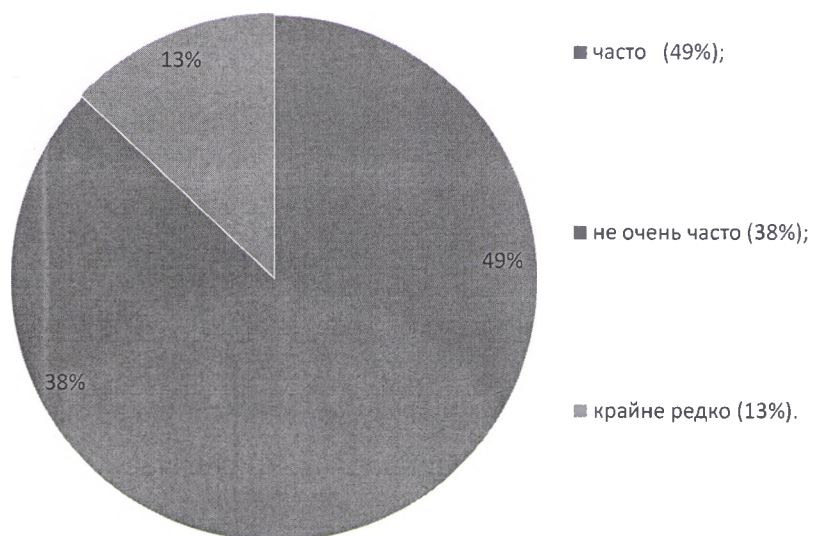
ПРОБЛЕМЫ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ



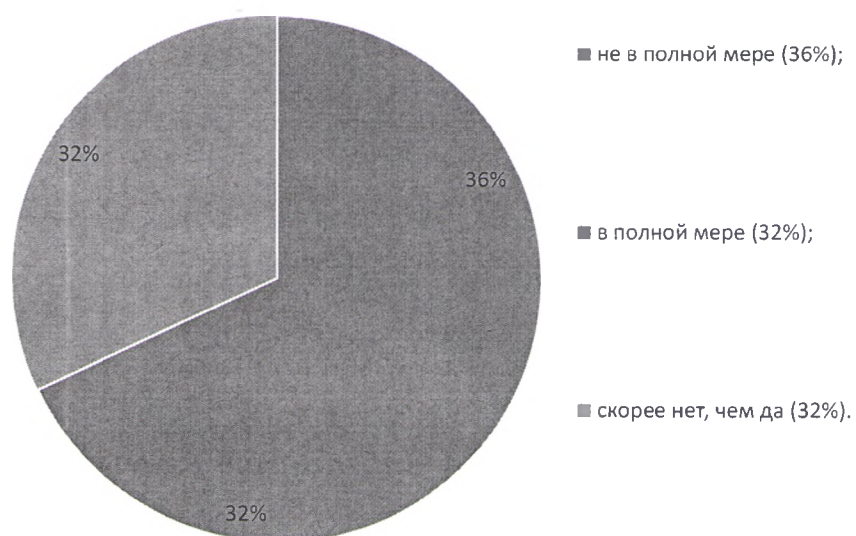
НЕГАТИВНЫЕ ЧУВСТВА В ПЕРИОД АДАПТАЦИИ НА НОВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ



ЧАСТОТА ОБРАЩЕНИЙ ЗА ПОМОЩЬЮ К КОЛЛЕГАМ



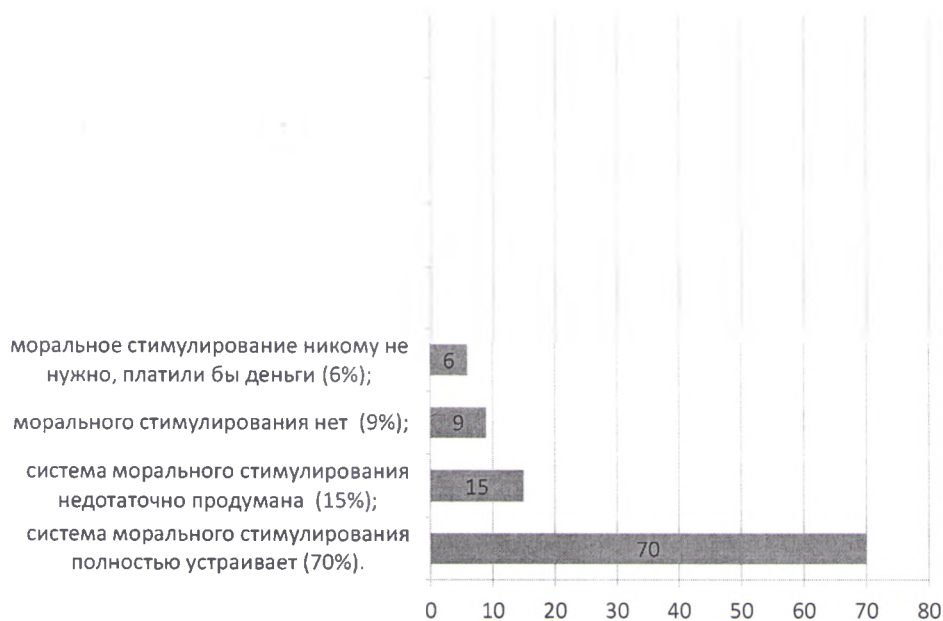
УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ



УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ УСЛОВИЯМИ РАБОТЫ

Наименование критерия	Да	Нет
1. Понимаете ли вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?	100 %	0 %
2. Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?	98%	2%
3. Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе?	98%	2%
4. Понимаете ли вы, чем определяется ваша зарплата?	85%	15%
5. Можете ли вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?	96%	4%
6. По вашему мнению, в этом образовательном учреждении вы сможете осуществить свои жизненные планы?	79%	21%
7. Устраивает ли вас признание вас как педагога в образовательном учреждении?	96%	4%
8. Устраивают ли вас условия труда (освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?	90%	10%
9. Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?	85%	15%
10. Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?	90%	10%
11. Устраивает ли вас размер заработной платы?	71%	29%
12. Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?	92%	8%

ОЦЕНКА СИСТЕМЫ МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ



ВАЖНЫЕ АСПЕКТЫ РАБОТЫ
(В ПОРЯДКЕ УБЫВАНИЯ ЗНАЧИМОСТИ:
1 – самый значимый, 10 – наименее значимый)

Интересная работа	1
Благоприятные условия труда	2
Высокий уровень зарплаты	3
Хороший, дружный коллектив	4
Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу	5
Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение	6
Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий	7
Возможность проявить инициативу	8
Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками	9
Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений	10

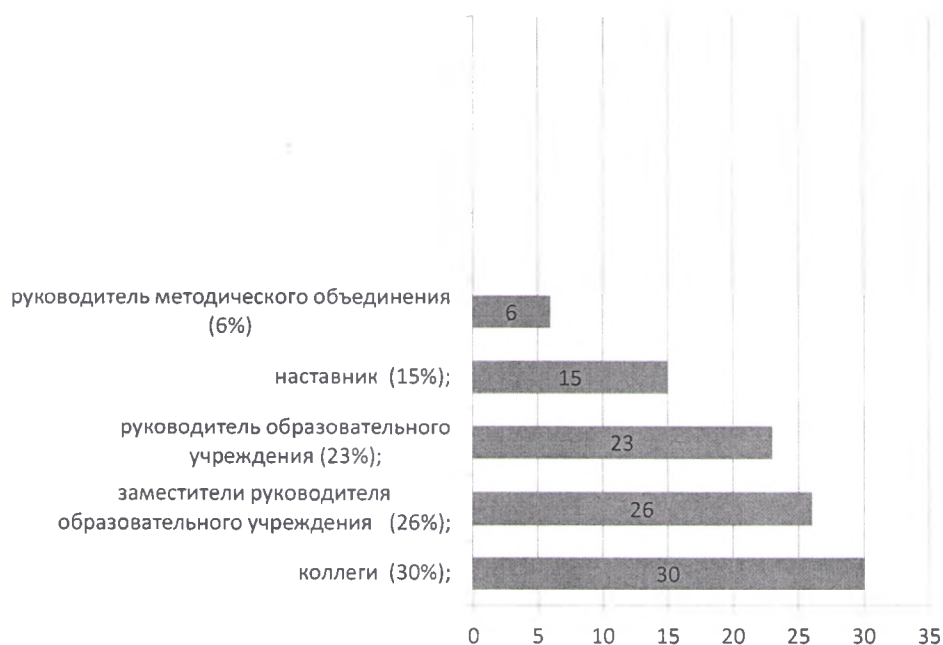
ЛУЧШИЕ ФОРМЫ МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

1. Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение со стороны коллег, администрации образовательного учреждения	25%
2. Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку	18%
3. Почетная грамота	14%
4. Похвала руководителя	14%
5. Ощущение полезности своей работы, информированность о планах и перспективах развития образовательного учреждения	10%
6. Возможность для обучения, карьерный рост	7%
7. Более хорошие условия труда	4%
8. Вынесение на доску почета	4%
9. Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность	4%

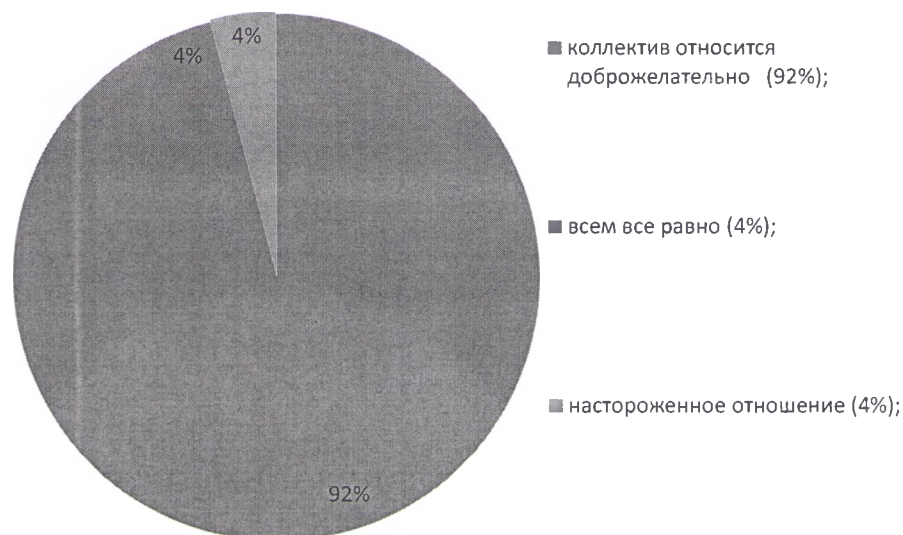
УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАЗЛИЧНЫМИ СТОРОНАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРУДА

	да	не очень	нет
1) Набором и содержанием учебного процесса	91%	9 %	-
2) Организацией воспитательного процесса	98 %	2%	-
3) Своими результатами работы	93%	7%	-
4) Качеством преподавания предмета	83%	17%	-
5) Обеспеченностью учебно-методической литературой и информацией	87%	13%	-
6) Технической оснащённостью аудиторий	83%	14%	3%
7) Отношением с коллегами	93%	7%	-
8) Отношениями с наставником	93%	3%	4%
9) Сопровождением деятельности, оказанием своевременной помощи	93%	5%	2%
10) Материально-техническими условиями работы	84%	11%	5%
11) Условиями питания в образовательном учреждении	88%	10%	2%
12) Взаимоотношениями с классом	89%	11%	-
13) Взаимодействием с родителями учеников	83%	15%	2%
14) Взаимодействием с руководством образовательного учреждения	100%	-	-
15) Возможностями творческой самореализации	94%	6%	-

ОКАЗАНИЕ ПОМОЩИ В АДАПТАЦИИ



ОТНОШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВА



ГОТОВНОСТЬ К ДАЛЬНЕЙШЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОУ

1. В каком настроении вы обычно приходите на работу?	
а) хорошо	100%
б) безразличном	0%
2. Вы рассматриваете возможность смены места работы?	
а) нет	63%
б) только когда сталкиваюсь с трудностями	26 %
в) да	11%
3. Вы знаете о возможностях своего карьерного роста в ОУ?	
а) да	52%
б) только догадываюсь	8 %
в) нет	40%
4. Какие у вас отношения с учащимися?	
а) отличные	94%
б) мы не понимаем друг друга	6%
5. Насколько вы успели интегрироваться в педагогический коллектив?	
а) хорошие отношения с коллективом	95%
б) затрудняюсь ответить	5%

ГОТОВНОСТЬ К ДАЛЬНЕЙШЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

6. Как часто вы попадаете в конфликтные ситуации?	
а) ни разу	38%
б) редко	62%
7. Получаете ли вы помощь в своей профессиональной деятельности?	
а) да, постоянно	72%
б) иногда	21%
в) нет мои дела никто не интересуется	7%
8. Удовлетворены ли вы результатами своего труда?	
а) да	47 %
б) не всегда	53 %
9. Вас устраивает режим трудовой деятельности и нагрузки?	
а) да	65%
б) не всегда	31%
в) нет	4%
10. Вы считаете достаточным уровень своей профессиональной компетенции?	
а) да	40%
б) затрудняюсь ответить	50 %
в) нет	10%

ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕННОГО АНКЕТИРОВАНИЯ:

1. Указанные респондентами мотивы выбора профессии, среди которых: желание работать с детьми (22%); желание работать в школе (17%); любовь к профессии с детства (11%); любовь к конкретному предмету (11%), пример любимого учителя (11%), а также преимущества педагогической работы – учить и воспитывать детей (37%) указывают на то, что большинство молодых педагогов изначально имеют все предпосылки к успеху в профессии и желание развиваться в ней.
2. Не удовлетворены своей работой 68 % респондентов и основными причинами неудовлетворительного отношения к работе они называют:
 - отсутствие у детей желания учиться (27%);
 - низкую заработную плату (23 %);
 - чрезмерную загруженность на работе (14%);
 - ведение 2-ух и более предметов (14 %).
3. Следует отметить, что значительное большинство респондентов удовлетворено условиями работы в ОУ: устраивают условия труда, оснащенность рабочего места, обеспеченность учебно –методической литературой и др.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЭФФЕКТИВНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ С
ЦЕЛЬЮ УМЕНЬШЕНИЯ ИХ УХОДА ИЗ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
(исходя из выявленных проблем молодых педагогов в период адаптации
по результатам анкетирования):

1. Создание реально действующей системы наставничества в образовательных учреждениях в целях повышения профессиональной компетентности молодого педагога, в рамках которой наставник определяет обязанности и полномочия педагога, выявляет недостатки в его компетентностях, разрабатывает и реализует программу адаптации молодого педагога, вместе с администрацией ОУ разрабатывает план деятельности по созданию условий для профессионального роста молодого педагога.
2. Администрация ОУ должна осуществлять всестороннюю помощь, поддержку и защиту молодого педагога.

Директор

МКУ «ЦООД»



В.М. Чернышова
В.М. Чернышова