

Аналитическая справка по результатам исследования профессиональной адаптации молодых педагогов

С 15 сентября по 25 сентября в ЦНППМ проводилось исследование профессиональной адаптации молодых педагогов, в том числе и вновь прибывших в школу.

Для стартовой диагностики были разработаны анкеты. В анкетировании приняли участие 187 молодых учителей и 125 наставников. По результатам диагностики 61 % молодых учителей полностью удовлетворены своим выбором места работы, 22,9 % оценивают свой выбор удовлетворенности как средний, а 16,1 % хотели бы поменять образовательную организацию. Среди условий, препятствующих созданию комфортной обстановки в коллективе 75,4 % опрошенных отмечают отсутствие гибкого режима работы, неудобное время работы методического кабинета (77,8%), несвоевременное методическое информирование (49,1 %), недостаточно четкое регламентирование полномочий и должностных обязанностей (49,1%).

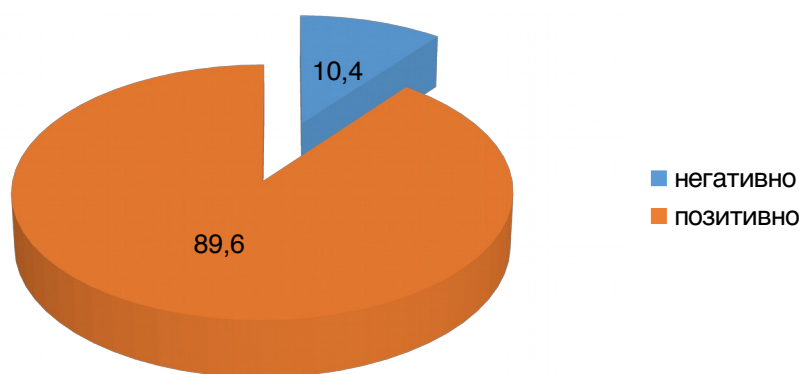


Рисунок 1.- Оценка молодых учителей отношений в педагогическом коллективе

Вместе с тем 89,6 % молодых учителей позитивно оценивают отношения, сложившиеся в школьном коллективе, 80,2 % положительно отзываются о постоянной помощи опытных педагогов, 71,9 % отмечают доброжелательную атмосферу, 64,1 % указывают на эффективно организованные рабочие места для молодых учителей.



Рисунок 2.- Оценка условий, созданных для молодых педагогов в период адаптации

Только 28,5 % опрошенных молодых учителей оценивают свою готовность к профессиональной деятельности как высокую, 52,9 % считают свой уровень готовности средним, 18,6 % считают, что слабо готовы к самостоятельной профессиональной деятельности.



Рисунок 3.- Самооценка уровня готовности молодых учителей к профессиональной деятельности

Основную тревогу молодых учителей вызывают недостаточная готовность к работе с родителями обучающихся (39,4%), оформлению учебно-планирующей документации и работа с электронным дневником (36,6%), а так же поддержание дисциплины в классе во время урока (34,3%). Более 20 % опрошенных тревожит проведение учебных занятий, 17% подготовка и проведение родительских собраний, 12% сомневаются в своей готовности наладить конструктивные взаимоотношения в педагогическом коллективе. Только 4,6 % опрошенных не испытывают повышенной тревожности, связанной с профессиональной деятельностью и полностью уверены в своих силах.



Рисунок 4. - Трудности, вызывающие тревогу у молодых учителей в первый год работы

Оценивая свои профессиональные дефициты молодые учителя, прежде всего, называют трудности в отборе содержания и методов обучения (20,2%), мотивировании обучающихся (19,8%), контроле и коррекции результатов обучения. Более 16% опрошенных в качестве основных трудностей называют организацию сотрудничества между учениками, организацию их рефлексивной и самооценочной деятельности, реализацию проблемного и дифференцированного подходов в обучении. Более 9 % опрошенных затрудняются в формулировке целей обучения. Вместе с тем, 10,4% молодых педагогов не видят трудностей в своей профессиональной деятельности и затрудняются определить свои дефициты (эта позиция также требует пристального внимания наставников, т.к. создает риск профессиональной дезадаптации).

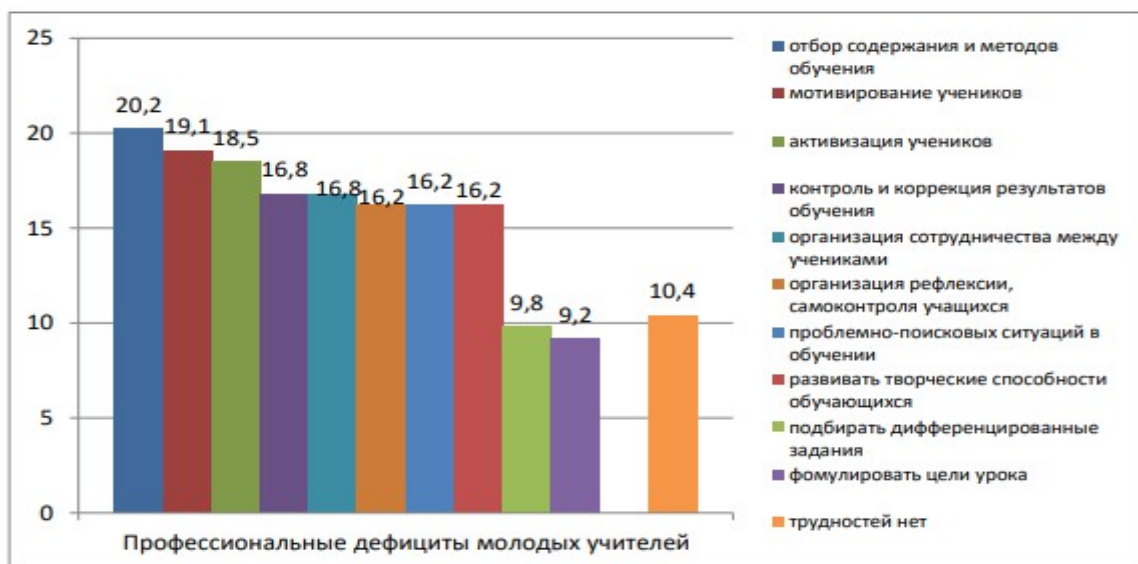


Рисунок 5.- Профессиональные дефициты молодых учителей (самооценка)

Более 95% молодых учителей рассчитывают на помощь в первые годы работы. Причем, 37% молодых учителей ждут помощи от наставника. 27, 5% от коллег, 16,2 % от завучей.

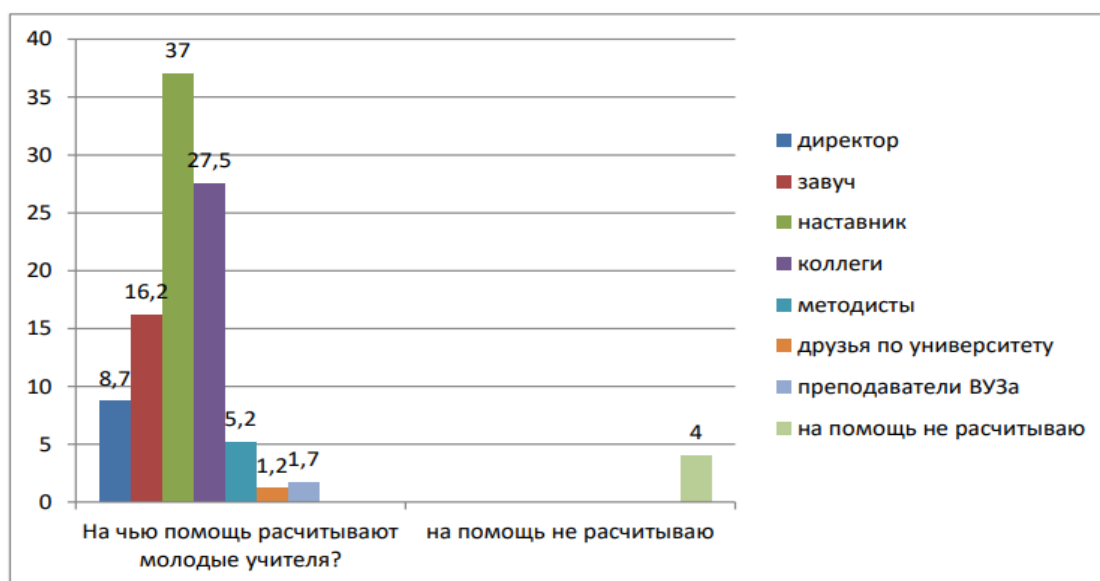


Рисунок 6.- На чью помощь в период адаптации рассчитывают молодые учителя

Более 97% опрошенных молодых учителей указывают на необходимость проведения в школе и муниципалитете адресных мероприятий для молодых учителей в адаптационный период. Причем 44,3% опрошенных считают, что будут нуждаться в таких мероприятиях в течение всего первого года работы, а 29,3% в течение первого полугодия

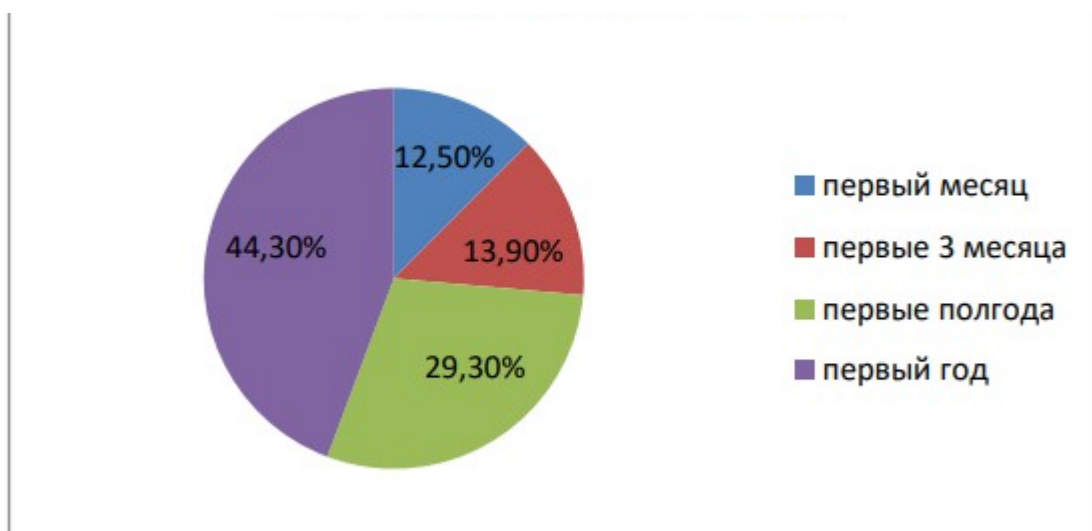


Рисунок 7.- В течение какого периода молодые учителя нуждаются в помощи и сопровождении

Рассуждая о частоте мероприятий в рамках школьных и муниципальных программ сопровождения молодых учителей респонденты отдают предпочтение проведению таких мероприятий по мере надобности (молодые учителя-45,1%, наставники-48,6%), либо ежемесячно (молодые учителя-28,9%, наставники-24,8%) или 1-2 раза в год (молодые учителя-15%, наставники-16%).



Рисунок 8. - Желаемая частота адресных мероприятий для молодых учителей в рамках программы

Наиболее приемлемыми формами оказания такой помощи респонденты считают учителя считают курсы повышения квалификации (молодые учителя-65%, наставники-21%), самообразование (молодые учителя-63,9%, наставники-38%), мастер-классы (молодые учителя-56,4%, наставники - 22,8%), индивидуальная или групповая работа с наставником (молодые учителя-48,5%, наставники-33,3%), занятия в школе молодого педагога (молодые учителя-42,9%, наставники-22,8%), семинары- практикумы

(молодые учителя-36,2%, наставники-14,9%) и работу в рамках творческих лабораторий и методических объединений педагогов (молодые учителя-27%, наставники-10,5, и молодые учителя-23,9%, наставники-9,6% соответственно).

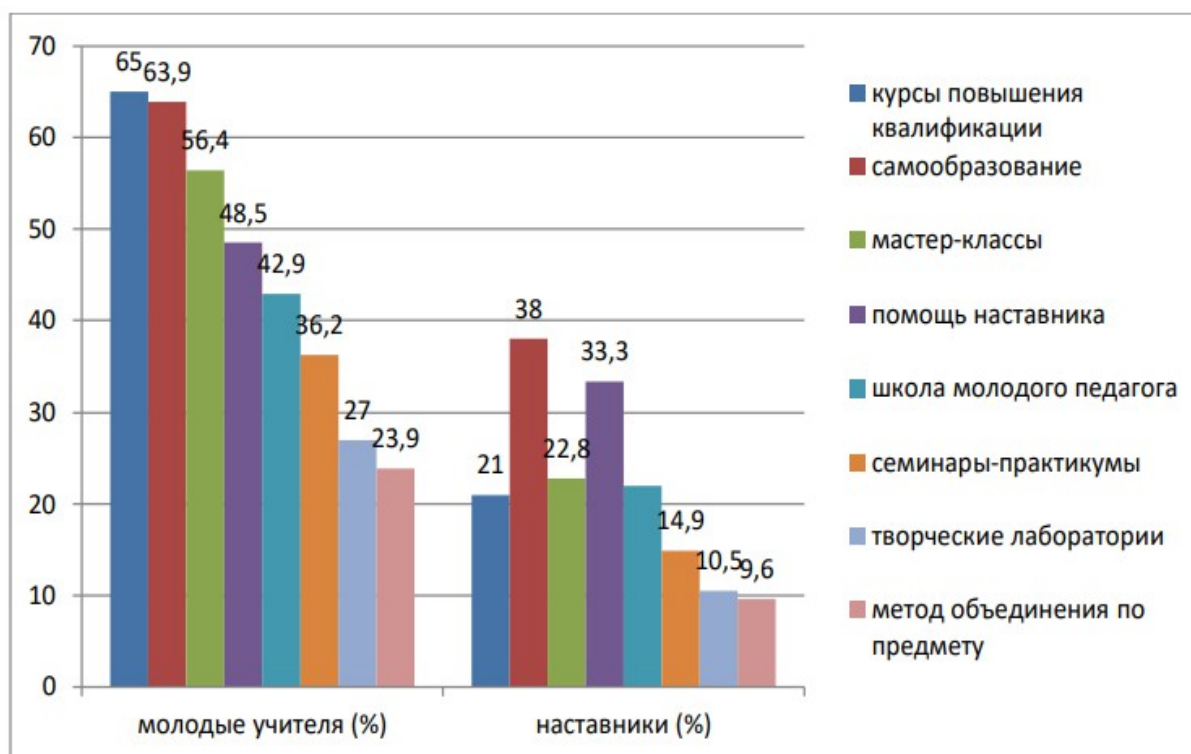


Рисунок 9.- Предпочитаемые формы поддержки и сопровождения молодых учителей в период адаптации

Определяя круг тем, адресных мероприятий для молодых учителей в рамках программ адаптации различного уровня и молодые учителя и наставники называют: применение современных технологий и методов обучения, типы уроков и методика их подготовки (молодые учителя-41%, наставники-32,76%), педагогическое сотрудничество (молодые учителя19,6%, наставники-24,5%), психолого-педагогические особенности обучающихся (молодые учителя -18,4%, наставники -24,5%), цифровые образовательные технологии (молодые учителя -17,3%, наставники -24,5%), работа с родителями (молодые учителя - 16%, наставники - 10%), разрешение конфликтов (молодые учителя-14,5%, наставники-14,5%),приемы активизации обучающихся (молодые учителя - 15,6%, наставники - 21,8%).

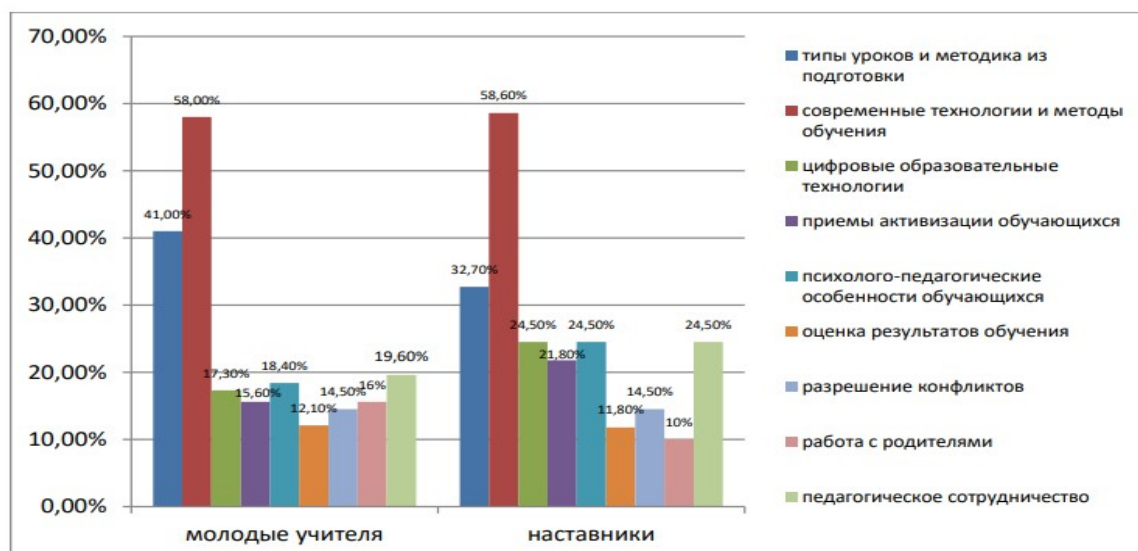


Рисунок 10. - Наиболее актуальные темы адресных организационно-методических мероприятий в рамках адаптационных программ для молодых учителей

Результаты анкетирования позволили сделать вывод, что 72,% уже обладают опытом наставнической деятельности, причем 29,2% опрошенных считают, что обладают высоким уровнем готовности для участия в наставнических программах, 52,3% средним уровнем готовности. Тревогу вызывает тот факт, что 18,5 5 опрошенных считают себя не готовыми к работе в качестве наставника. Анализируя свои профессиональные дефициты, наставники отмечают недостаточную компетентность в вопросах использования возможностей цифровой образовательной среды (54,2%), разработки индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых (41,2%), экспертизы профессиональной компетентности наставляемых (41,2%), разработки авторских программ и материалов (34,2%), интерактивных технологий и форм в работе с наставляемыми (32,7%), психологической поддержки наставляемых (31,2%). Оформление документов в рамках работы с наставляемыми (12,7%).

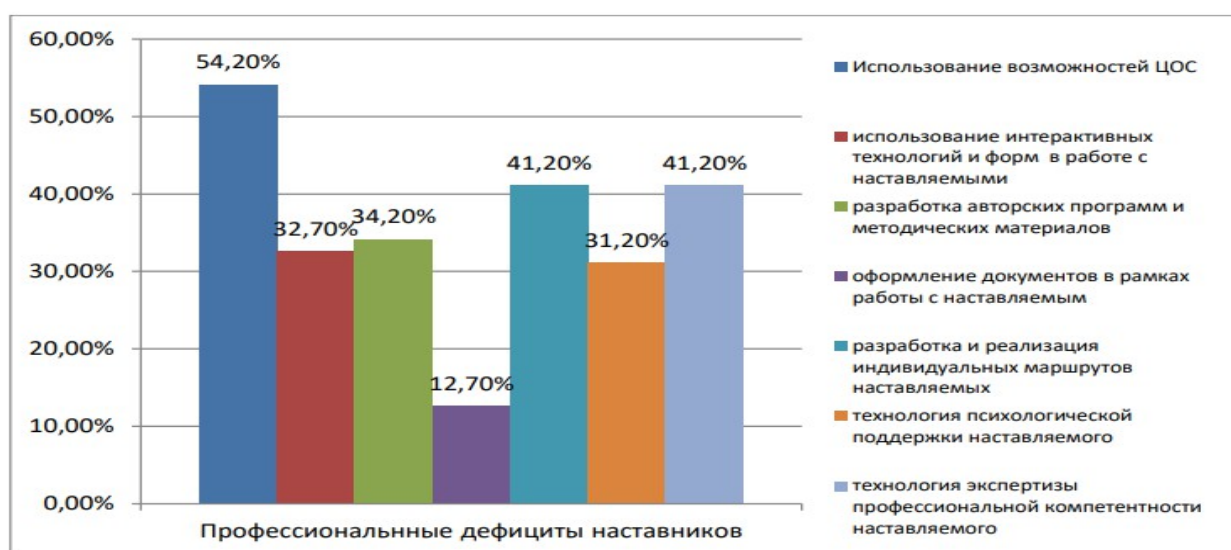


Рисунок 11.- Самооценка профессиональных дефицитов наставников

Таким образом, результаты проведенного мониторинга позволяют сделать ряд выводов. В большинстве образовательных организаций Оренбургской области созданы необходимые условия для адаптации молодых учителей, особенно ценным для опрошенных являются помощь более опытных коллег доброжелательная атмосфера в коллективе. Менее половины опрошенных молодых учителей удовлетворены своевременностью методического информирования и режимом работы.

Опрошенные молодые учителя и опытные педагоги подтверждают необходимость организации адресного сопровождения молодого учителя в первый год его работы.

Наиболее комфортная для молодых учителей периодичность проведения таких мероприятий – по мере надобности, но не реже 1 раза в месяц.

К наиболее эффективным формам сопровождения опрошенные относят: курсы повышения квалификации, мастер-классы, самообразование, работу в рамках наставничества и школы молодого педагога, подчеркивая необходимость учета профессиональных дефицитов молодых учителей при разработке содержания адресных образовательных мероприятий.

К основным профессиональным дефицитам молодых учителей, опрошенные относят:

К наиболее эффективным формам сопровождения опрошенные относят: курсы повышения квалификации, мастер-классы, самообразование, работу в рамках наставничества и школы молодого педагога, подчеркивая необходимость учета профессиональных дефицитов молодых учителей при разработке содержания адресных образовательных мероприятий.

К основным профессиональным дефицитам молодых учителей, опрошенные относят: отбор содержание и методов обучения, реализацию современных образовательных технологий, работу с родителями, поддержание дисциплины в классе, приемы мотивирования обучающихся, ведение учебной документации и разработку программно-методической документации и проектирование.

Вместе с тем, проведенный опрос позволил выявить риски снижения эффективности мер содействия профессиональной адаптации молодых учителей и наметить пути их преодоления:

Риски	Пути преодоления
Недостаточность в образовательной организации условий для адаптации молодых учителей	Разработка и реализация программ (системы мероприятий) содействия адаптации молодых учителей различного уровня (индивидуальные, внутришкольные, муниципальные). Включение в программу адаптации мероприятий по общей ориентации молодого учителя в первые недели работы. Проведение диагностики готовности молодого учителя к профессиональной деятельности, выявление его профессиональных дефицитов. Создание атмосферы психологического

	комфорта и взаимоподдержки в коллективе. Разработка и реализации различных форм поддержки и сопровождения молодых учителей (в том числе внедрение системы наставничества в условиях школы и муниципалитета).
Нежелание (недостаточная активность) молодых учителей участвовать в мероприятиях в рамках программы.	Учет дефицитов молодых учителей и из индивидуальных запросов и психологических особенностей при выборе периодичности, тематики, содержания и форм работы в рамках программы адаптации. Учет психологических особенностей наставляемого и наставника при формировании наставнических пар. Наличие системы оперативной обратной связи для своевременной коррекции программ адаптации
Недостаточная готовность наставников к работе с наставляемыми	Проведение образовательных мероприятий для наставников с учетом их профессиональных дефицитов, выявленных в ходе мониторинга. Разработка методических рекомендаций по организации работы с наставляемыми молодыми учителями
Нежелание опытных педагогов работать с молодыми учителями в качестве наставников	Разработка мер морального и материального стимулирования наставничества