

Анализ мониторинга среди молодых и вновь прибывших педагогов по определению степени удовлетворенности условиями работы в общеобразовательной организации

С 21 января по 08 февраля 2022 года в целях создания оптимальных условий для успешной адаптации и развития профессиональной компетентности молодых и вновь прибывших педагогов общеобразовательных организаций Магдагачинского района, МБУ «ИМЦ» для платформе Google-формы был проведен мониторинг в форме анкетирования среди молодых и вновь прибывших педагогов по определению степени удовлетворенности условиями работы в общеобразовательной организации.

Участниками анкетирования стали 10 педагогов из МОБУ Магдагачинской СОШ №1, МОБУ Магдагачинской СОШ №2 имени М.Т. Курбатова, МОБУ Гонжинской СОШ, МОБУ Тыгдинской СОШ имени Т. А. Бояринцева и МОКУ Чалганской ООШ.

Участникам необходимо было дать ответы на пять вопросов. Все вопросы предполагали выбор ответов из предложенного списка:

1. Укажите, удовлетворяют ли вас следующие аспекты вашей работы.

– Перешли бы вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?

– Удовлетворены ли вы своей работой?

– Удовлетворены ли вы тем, как складывается ваша жизнь в последний год?

– Понимаете ли вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?

– Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?

– Четко ли вы понимаете, что от вас ожидают в работе?

– Понимаете ли вы, чем определяется ваша зарплата?

– Устраивает ли вас обеспечение рабочего места всем необходимым?

– Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций столовой, учительской и т.д.)?

– Устраивает ли вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?

– Устраивает ли вас размер заработной платы?

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

2. Что из нижеперечисленного вызывает у вас озабоченность? Выберите несколько вариантов.

– Информирование коллектива;

– Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении;

– Условия труда;

– Взаимоотношения в педагогическом коллективе;

– Организация питания;

– Материально-техническое обеспечение;

– Отношение к инициативным педагогам;

– Система поощрения лучших учителей;

– Качество подготовки обучающихся;

– График работы.

3. Как вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении?

- Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд;
- Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное;
- Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования;
- Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги.

4. Какие формы морального стимулирования вы считаете лучшими для вас?

- Почетная грамота;
- Похвала руководителя;
- Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку;
- Вынесение на доску почета;
- Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния;
- Более хорошие условия работы;
- Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения;
- Ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах, перспективах развития образовательного учреждения;
- Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность.

5. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? Выберите несколько вариантов.

- Интересная работа;
- Высокий уровень зарплаты;
- Благоприятные условия труда;
- Хороший, дружный коллектив;
- Возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий;
- Возможность проявить инициативу и предприимчивость;
- Недопущение чрезмерных различий между сотрудниками;
- Учет мнения педагогического коллектива при принятии решений;
- Возможность честным трудом заслужить доверие и уважение;
- Доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу.

Проанализировав ответы педагогов, были получены следующие результаты.

В первом вопросе молодым и вновь прибывшим учителям необходимо было отметить удовлетворяют ли обозначенные в вопросы аспекты в педагогической деятельности.

– 100% (10 педагогов) не перешли бы работать в другую образовательную организацию при появившейся возможности; понимают, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения; хорошо планируется и координируется работы в образовательной организации; четко понимают, что требуется от них в работе; понимают, чем определяется заработная плата; устраивают условия труда;

– 90% (9 педагогов) удовлетворены своей работой; устраивает размер заработной платы;

– 80% (8 педагогов) удовлетворены тем, как складывается их жизнь в последний год; педагогическая деятельность дает уверенность в завтрашнем дне;

– 60% (6 педагогов) устраивает обеспечение рабочего места всем необходимым.

Во втором вопросе перед педагогами стояла задача – отметить моменты педагогической деятельности, которые вызывают озабоченность.

– 70% (7 педагогов) – материально-техническое обеспечение;

– 40% (4 педагога) – взаимоотношения в педагогическом коллективе;

– 30% (3 педагог) – график работы.

– 20% (2 педагога) – состояние трудовой дисциплины, качество подготовки обучающихся;

– 10% (1 педагог) – условия труда; организация питания, отношение к инициативным педагогам

В третьем вопросе было предложено оценить систему морального стимулирования в образовательном учреждении.

– 60% (6 педагогов) устраивает действующая система морального стимулирования

– 20% (2 педагога) считают, что моральное стимулирование никому не нужно, а необходимо выплачивать деньги;

– 20% (2 педагога) считают моральное стимулирование недостаточно продуманным.

В четвертом вопросе педагоги отметили лучшие для себя формы морального стимулирования

– 70% (7 педагогов) – ощущение полезности своей работы, информированность о делах, планах, перспективах развития образовательного учреждения;

– 50% (5 педагогов) – ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения;

– 40% (4 педагога) – почетная грамота;

– 30% (3 педагога) – благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку;

– 20% (2 педагога) – похвала руководителя;

– 10% (1 педагог) – вынесение на доску почета; более хорошие условия работы; интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность

В заключительном вопросе молодым и вновь прибывшим педагогам необходимо было отметить аспекты работы, которыми они считают важными.

– 70% (7 педагогов) – интересная работа;

– 60% (6 педагогов) – хороший, дружный коллектив; доброжелательное отношение руководителей к педагогическому коллективу.

– 40% (4 педагога) – благоприятные условия труда;

– 30% (3 педагога) – высокий уровень зарплаты; учет мнения педагогического коллектива при принятии решений; недопущение чрезмерных различий между сотрудниками; возможность проявить инициативу и предприимчивость; возможность честным трудом заслужить доверие и уважение;

– 10% (1 педагог) – возможность больше заработать тому, кто больше прикладывает усилий.

Рекомендации:

Управлению образования администрации Магдагачинского района

- с целью представления и популяризации педагогического опыта на заседание школы молодого педагога включить вопросы о демонстрировании имеющегося опыта в педагогической деятельности у молодых педагогов и педагогов-стажистов;
- для повышения престижа педагогической профессии и выявления талантливых молодых педагогов организовать конкурсы для молодых педагогов.

Руководителям общеобразовательных организаций

- проводить семинары и круглые столы для молодых и вновь прибывших педагогов;
- организовать стажерские площадки с привлечением опытных педагогов и занятия по методической грамотности;
- отмечать молодых педагогов на школьном уровне;
- информировать о проведении мероприятий для молодых и вновь прибывших педагогов.