

2018 г.

Новый учитель для Ярославля:


вовлеченность
как фактор позитивной адаптации
молодых педагогов

Астафьева Алина Сергеевна



Старение педагогических кадров 



Профессиональная миграция молодых педагогов ("отходничество")  



Кризис традиционных форм наставничества   

Профессиональный стандарт педагога

Эффективный контракт

Новые процедуры аттестации педагогов

Региональная программа Губернатора ЯО "10 точек роста"

Программа обновления кадрового резерва ЯО

 Международное исследование по вопросам преподавания и образования TALIS, 2013-2014

  Мониторинг системы образования г. Ярославля, 2015

   По данным проекта "Успешная адаптация и профессиональное развитие молодых педагогов РФ", 2015



Проект
«Новый учитель для Ярославля»

Цель: Разработка и апробация новых инструментов управления адаптацией молодых кадров в школах г. Ярославля.

Задачи:

- Изучить современные подходы к профессиональному развитию личности, отечественный и зарубежный опыт адаптации молодых кадров в образовании
- Описать особенности вхождения в профессию начинающих педагогов г. Ярославля
- Разработать и апробировать новые управленческие и организационные инструменты по адаптации молодых педагогов
- Оценить возможности и целесообразность использования техник и инструментов вовлеченности в процессе адаптации молодых кадров

Идея 1:



Подходы и техники теории вовлеченности **для** позитивной адаптации начинающих специалистов

Идея 2:



Индивидуальный План Развития (ИПР) **для** профессиональной самоорганизации и вхождения в педагогическую деятельность

Идея 3:



Q12 – индекс вовлеченности **для** оценки процесса адаптации и первичной профессионализации

Идея 4:



Планер **для** упорядочения и организации деятельности начинающего учителя

Предпроектное исследование

Ключевой исследовательский вопрос: как происходит адаптация молодых педагогов в Ярославле?

Объект исследования

Молодые педагоги г. Ярославля
(стаж от 0-...)
генеральная совокупность на 01.02.2018 -148 человек

Предмет исследования

Процесс профессиональной адаптации

Методы исследования

- Анкетирование (обработка имеющихся данных АСИУ + онлайн-анкета)
- Дневник самонаблюдений с 01.09.2017 по 01.06.2018

Реализация проекта

Сроки

январь 2018 - май 2018

Участники

7 средних общеобразовательных школ г. Ярославля: № 14, № 25, № 28, № 30, № 49, № 70, лицей 86

Содержание

Апробация ИПР для молодых педагогов:
- Обучающие семинары по заполнению и сопровождению ИПР
- Тренинги для руководителей по техникам и инструментам вовлеченности

Методы оценки результатов проекта:

- Измерение индекса вовлеченности (Q12)
- Полуструктурированные интервью с педагогами и руководителями

Портрет молодого учителя Ярославля

Количество респондентов: 110 человек

Топ-5 причин, по которым выбрали профессию педагога

Мне нравится работать с детьми

Мне интересен предмет (наука), который я преподаю

Полный социальный пакет работника

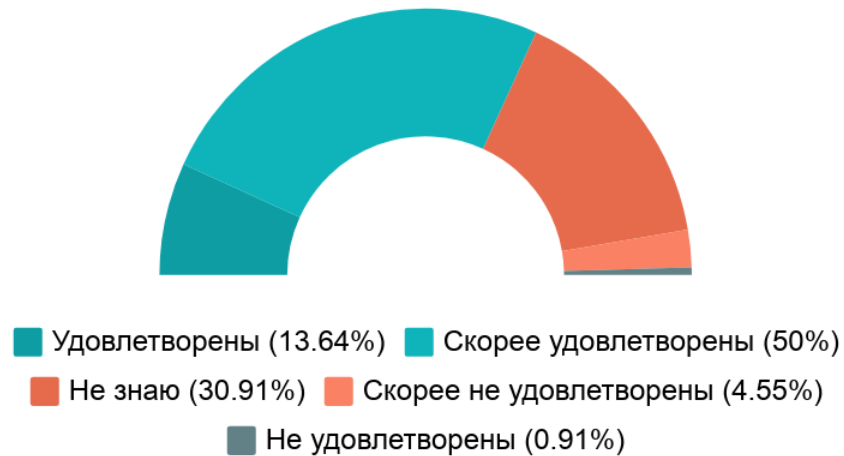
Мне нравится творческий характер работы учителя

Меня устраивает график работы (половина дня)

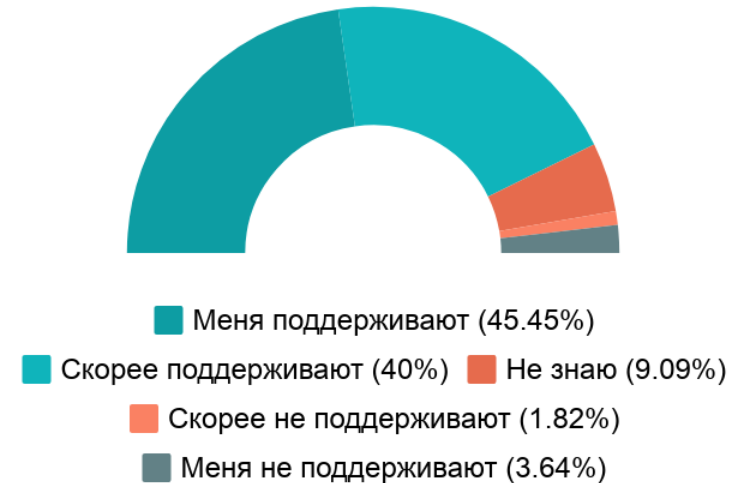
Портрет молодого учителя Ярославля

Количество респондентов: 110 человек

Удовлетворенность профессиональных потребностей



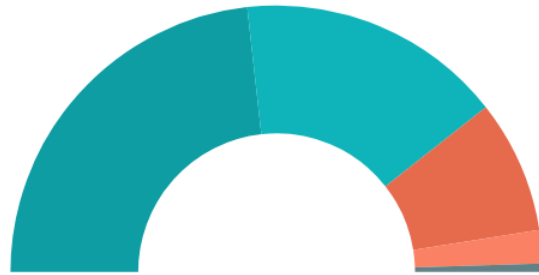
Поддержка от директора/администратора



Портрет молодого учителя Ярославля

Количество респондентов: 110 человек

Комфорт в педагогическом коллективе



■ Комфортно (46.46%) ■ Скорее комфортно (32.32%)
■ Не знаю (16.16%) ■ Скорее не комфортно (4.04%)
■ Не комфортно (1.01%)

Возможности для развития



■ Отличные (27.27%) ■ Хорошие (39.09%)
■ Средние (28.18%) ■ Плохие (0.91%)
■ Очень плохие (4.55%)

Индивидуальный план развития



Цели развития






Функциональные
цели



Выводы



Gallup Q12 EMPLOYEE ENGAGEMENT Survey

-  Q12 – индекс вовлеченности - это наиболее эффективный показатель взаимодействия сотрудников и их погружения в процесс
-  Q12 – выявляет слабые места в производительности и рентабельности сотрудников, а так же предлагает механизмы удержания сотрудников
-  Q12 – предлагает руководителю решения для взаимодействия с сотрудниками: слушать своих сотрудников, помогать им, учиться культуре взаимодействия. Как результат - максимизация реального потенциала взаимодействия внутри организации

Дневник самонаблюдения

Сроки	Хар-ка профессиональных навыков	Степень затруднений	Успехи	Проблемы
28.08 - 02.09	1) Содержание предмета 2) Построение урока 3) Взаимодействие с учащимися 4) Взаимодействие с родителями 5) Взаимодействие с коллегами 6) Документация 7) Управление временем	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10		

- Сжатые сроки
- Влияние социально-экономического контекста школы
- Возможность сопротивления со стороны администраций ОУ
- Субъективность понимания профессиональных смыслов
- Завышенная самооценка молодых педагогов
- Риски необъективности результатов, вызванные социально-желаемым поведением

Портрет молодого учителя
Ярославля

Варианты индивидуального
плана развития

Кейсы для руководителей по
инструментам вовлеченности

Планер для начинающего
учителя

Спасибо за внимание!



+7 (905) 635-09-21



astafevaa@list.ru



Астафьева Алина