

**Приложение к протоколу
районного методического объединения
молодых педагогов от 23 марта 2022 года**

**Аналитический отчёт
о результатах реализации муниципальной программы работы
педагогов-наставников Тбилисского района**

В соответствии с Положением о наставничестве в образовательных учреждениях и в целях реализации дорожной карты по сопровождению деятельности педагогов-наставников общеобразовательных организаций муниципального образования Тбилисский район проведено анкетирование молодых учителей.

Исследование проведено 01.12.2021 г.- 01.03.2022

Для анализа использована информация и результаты социологического опросника.

В анкетировании приняли участие **32** педагога общеобразовательных организаций из 14 школ муниципального образования Тбилисский район со стажем работы до 5 лет включительно (имеющие стаж работы от 0 до 1 года включительно – 11; от 1 года до 3 лет – 15; молодые педагоги со стажем работы до 5 лет – 9 учителей).

Цель исследования

Повышение качества методического сопровождения профессионального роста молодых специалистов муниципального образования Тбилисский район.

Задачи исследования:

- 1) сбор и обработка статистической информации о количестве молодых специалистов по образовательным учреждениям, преподаваемым предметам и по стажу в профессии;
- 2) сбор и анализ информации, характеризующей среднестатистическую модель молодого специалиста и условий профессиональной деятельности по материалам самооценки;
- 3) изучение профессиональных компетенций молодых педагогов на основе их самооценки;
- 4) выделение дефицитов профессиональных компетенций и факторов, влияющих на динамику развития профессиональной деятельности молодых педагогов;
- 5) подготовка рекомендаций по сопровождению профессионального развития молодых педагогов.

Статистическая информация

По мнению педагогов, наиболее существенным моментом работы учителя является его взаимодействие с учениками (60,0%), возможность реализации

своих способностей (30,0%), хорошая атмосфера в образовательном учреждении (30,0%), возможность профессионального роста (20,0%).

Мотивом выбора молодыми педагогами профессии учителя стало собственное желание (80,0%). Для 10,0% - это совет родителей, 5,0% - пример любимого учителя, родителей-педагогов, 5,0% - случайные обстоятельства.

Основными мотивами, побудившими молодых педагогов прийти работать в школу является то, что им нравится преподавать свой предмет (60,0%), любовь к детям (20,0%), желание передавать другим то, что знают сами (10,0%), привлекает творческий характер труда (5,0%), перспектива профессионального роста (5,0%).

Педагоги в период своей адаптации (в первое время работы в учебном заведении) испытывали чувство тревожности, неуверенность в своих силах (40,0%), неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки (30,0%), повышенную утомляемость, снижение работоспособности (10,0%), боязнь класса и страх перед учениками (10,0%), страх в общении с администрацией учебного заведения, родителями учеников (10,0%).

29,0% молодых педагогов все же испытывают трудности в своей профессиональной деятельности.

Основными трудностями, возникающими в процессе адаптации молодого учителя к новой социально-профессиональной деятельности является: проведение родительского собрания (10,0%), переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке (25,0%), применение порицания и наказания по отношению к ученикам (25,0%), неожиданное посещение урока завучем или директором (15,0%), знакомство с родителями учеников (5,0%).

Выходить из вышеперечисленных трудностей, большинство педагогов (30,0%) стараются самостоятельно. 40,0% - обращаются к помощи более опытных педагогов, 15,0% - обращаются за советом и поддержкой к другим специалистам в педагогическом коллективе, 10,0% - обращаются за советом к родителям, 5,0% молодых учителей просят помочь разрешить ситуацию другим людям (друзей, знакомых и т.п.).

Большинство молодых педагогов (55,0%) ответили, что не нуждаются в методической помощи со стороны администрации образовательного учреждения и более опытных педагогов. Однако, 45,0% педагогов все же необходима методическая помощь.

По мнению 30,0% педагогов, причиной ухода молодых учителей из педагогической профессии является не достаточно высокий уровень заработной платы, 20,0% - не удовлетворительные условия работы, 15,0% - проблемы с коллективом, 5,0% - однообразие в профессиональной деятельности.

76,0% молодых педагогов скорее удовлетворены, чем нет условиями труда в школе, в которой они работают.

Причинами неудовлетворенности условиями труда в образовательном учреждении является: недостаток учебно-методической оснащенностью (45,0%), чрезмерная загруженность на работе (45,0%), низкий престиж профессии (5,0%), отсутствие социальных гарантий (5,0%).

65,0% молодых педагогов занимаются самообразованием, то есть стремятся самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.

Источником повышения профессионального уровня молодых педагогов является: изучение научных статей в сети Интернет (45,0%), изучение методической литературы, учебных пособий (25,0%), изучение учебников по специальности или преподаваемым предметам (20,0%).

Молодые педагоги считают, что наиболее существенным положительным моментом работы молодых педагогов является взаимоотношение с учениками (55,0%), возможность реализации своих способностей (25,0%), высокий профессиональный уровень коллег (20,0%). А отрицательным моментом работы учителя является низкий престиж профессии в обществе (15,0%), отношение родителей к учителям и школе в целом (20,0%), качество учебно-методического обеспечения обучения (20,0%), большая рабочая нагрузка (30,0%), загруженность различной посторонней работой (15,0%).

Таким образом, к условиям, способствующим повышению квалификации молодых педагогов, следует отнести:

- 1) наличие профессионального образования (высшего или среднего);
- 2) включение в многочисленный педагогический коллектив, создающий возможности наставничества и обмена опытом;
- 3) возможность работать и апробировать рабочие программы в классах разных возрастов обучающихся.

К условиям, затрудняющим профессиональное развитие, следует отнести:

- 1) значительную часовую нагрузку (1,5–2 ставки);
- 2) низкое качество учебно-методического обеспечения обучения;
- 3) преобладание доли женщин в корпоративном сообществе.

Дефициты профессиональных компетенций и факторов, влияющих на динамику развития профессиональной деятельности молодых педагогов.

В муниципальном образовании Тбилисский район в общеобразовательных организациях работают 32 молодых специалиста, которые повышают свою квалификацию в течение 3 лет под непосредственным руководством наставника по согласованному индивидуальному плану педагогического сопровождения), к каждому из них прикреплен наставник (опытный педагог, обладающий высокими профессиональными знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовый к передаче знаний, умений, навыков и личного опыта).

Наставниками-кураторами молодых специалистов была заполнена экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога.

В связи с вышесказанным в течение учебного года администрации школ рекомендовано:

- выполнить корректировку плана работы с учетом выявленных проблем;
- организовать мероприятия, направленные на повышение уровня профессионального роста молодого педагога.

В рамках работы «Школы наставничества» кураторам данного направления в течение учебного года необходимо организовать и провести мероприятия (обмен опытом между молодыми специалистами, мастер-классы

наставников, взаимопосещение занятий), направленные на успешную адаптацию молодых специалистов и их профессионального роста.

Выводы по результатам анализа:

- дефицитными для молодых педагогов является большинство профессиональных умений в сфере преподавания, воспитания и методической работы, однако сочетание проблемных зон индивидуально;

- проблемы могут возникать в процессе проектирования и проведения занятий, в работе с детским коллективом, сотрудничестве с родителями, в выборе форм повышения квалификации. В ряде случаев молодой специалист испытывает комплекс проблем;

- значительная часть молодых специалистов преодолевает проблемы самостоятельно и не включена в реальные формы развития профессиональных умений;

- осознание проблем возрастает одновременно с увеличением стажа работы.

Рекомендации:

- осуществление методического и информационно-коммуникационного сопровождения, помощь и поддержка в развитии профессионального и творческого потенциала педагогических работников образовательных организаций.

- формирование единого информационно-методического пространства на основе сетевого взаимодействия и сотрудничества всех участников образовательной среды в т.ч. муниципальных педагогических сообществ.

- выявление, изучение, обобщение и трансляция опыта успешных педагогических практик через городские методические мероприятия и конкурсное движение.

- внедрение эффективных практик по адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов в рамках реализации программы «Школа Молодого Педагога»:

- продолжить работу над повышением уровня профессиональной подготовки.

- продолжить работу над выявленными затруднениями в педагогической практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.

- формировать творческую индивидуальность молодого учителя.

Директор МКУ «МЦ СДПО»



С.П. Фисунова