

Анализ результатов мониторинга «Молодой педагог: «Социально-профессиональная адаптация молодых педагогов»».

Исследование проведено май 2022 г.

Для анализа использована информация и результаты социологического опросника.

В анкетировании приняли участие 4 педагога со стажем работы до 5 лет включительно.

Цель исследования

Повышение качества методического сопровождения профессионального роста молодых специалистов.

Задачи исследования:

- 1) сбор и обработка статистической информации о количестве молодых специалистов
- 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.

Объект исследования – педагогическая деятельность молодых педагогов.

Предмет исследования – педагогические и профессионально-методические компетенции в профессиональной деятельности молодых педагогов.

Целевые группы исследования – молодые педагоги со стажем работы до 5 лет – 4 учителя

Статистическая информация

Целью проведенного мониторинга было выявить условия, обеспечивающие успешную профессиональную деятельность молодых педагогов.

По мнению педагогов, наиболее существенным моментом работы учителя является его взаимодействие с учениками (51,0%), возможность реализации своих способностей (29,0%), хорошая атмосфера в образовательном учреждении (30,0%), возможность профессионального роста (23,0%).

«Идеальный учитель», по результатам диагностики педагогов, принявших участие в исследовании, должен обладать умением доступно излагать материал (43,0%), обладать творческими способностями (25,0%), хорошо знать свой предмет (35,0%), быть активным (40,0%), обладать инициативностью (15,0%), иметь высокий уровень культуры (10,0%).

Мотивом выбора молодыми педагогами профессии учителя стало собственное желание (63,0%). Для 9,0% - это совет родителей, 7,0% - пример любимого учителя, 15,0% - случайные обстоятельства, другое – 6,0 %.

Основными мотивами, побудившими молодых педагогов прийти работать в школу является то, что им нравится преподавать свой предмет (40,0%), любовь к детям (20,0%), желание передавать другим то, что знают сами (15,0%), привлекает творческий характер труда (15,0%), перспектива профессионального роста (10,0%).

Педагоги в период своей адаптации (в первое время работы в учебном заведении) испытывали чувство тревожности, неуверенность в своих силах (46,0%), неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки (23,0%), повышенную утомляемость, снижение работоспособности (11,0%), боязнь класса и страх перед учениками (10,0%), страх в общении с администрацией учебного заведения, родителями учеников (10,0%).

На отношение педагогов к работе влияют такие факторы как: хорошие условия работы (20,0%), уважение со стороны коллектива (15,0%), хорошая заработная плата (20,0%), возможность самосовершенствования (15,0%), стабильность, надежность организации (8,0%), творческая деятельность (10,0%), возможность работать с детьми (10,0%), высокое разнообразие деятельности (2,0%).

50% 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 (22,0%), переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке (16,0%), применение порицания и наказания по отношению к ученикам (23,0%), неожиданное посещение урока завучем или директором (15,0%), знакомство с родителями учеников (6,0%), другое (18 %).

Выходить из вышеперечисленных трудностей, большинство педагогов (30,0%) стараются самостоятельно. 40,0% - обращаются к помощи более

опытных педагогов, 17,0% - обращаются за советом и поддержкой к другим специалистам в педагогическом коллективе, 8,0% - обращаются за советом к родителям, 5,0% молодых учителей просят помочь разрешить ситуацию другим людям (друзей, знакомых и т.п.).

50 % молодых педагогов ответили, что не нуждаются в методической помощи со стороны администрации образовательного учреждения и более опытных педагогов.

По мнению 10,0% 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.

100% молодых педагогов скорее удовлетворены, чем нет условиями труда в школе, в которой они работают.

61,0% молодых педагогов занимаются самообразованием, то есть стремятся самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.

Источником повышения профессионального уровня молодых педагогов являются: курсы повышения квалификации, изучение научных статей в сети Интернет (56,0%), изучение методической литературы, учебных пособий (23,0%), изучение учебников по специальности или преподаваемым предметам (20,0%), другое (18%).

В профессии учителя, по мнению молодых педагогов, главным является способность привить учащимся способность «учиться» (25,0%), умение передавать учащимся глубокие и прочные знания (20,0%), любить детей (15,0%), умение грамотно и профессионально преподавать свой предмет (20,0%), знать современные педагогические технологии, использовать их в работе (15,0%).

Молодые педагоги считают, что наиболее существенным положительным моментом работы молодых педагогов является взаимоотношение с учениками (35,0%), 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;
- 3) преобладание доли женщин в корпоративном сообществе.

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

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;
- осознание проблем возрастает одновременно с увеличением стажа работы.

Рекомендации:

1. Осуществление методического и информационно-коммуникационного сопровождения, помощь и поддержка в развитии профессионального и творческого потенциала педагогических.

2.. Выявление, изучение, обобщение и трансляция опыта успешных педагогических практик.

3. Внедрение эффективных практик по адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов:

- 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.
- С целью наставничества выстраивать взаимодействие учитель-наставник-учитель - молодой педагог.



Заместитель директора по УМР:

Р.А.Ильина