



**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЧУКОТСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
«ЧУКОТСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ»**

Центр оценки качества образования и аттестации

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

по итогам исследования

**«Исследование профессиональных дефицитов молодых педагогов
общеобразовательных организаций Чукотского автономного округа»**



Анадырь, 2024 г.

Введение

Школьное образование сегодня характеризуется следующими чертами:

- недостаточным обновлением педагогического корпуса,
- ростом среднего возраста работающих учителей,
- возрастанием доли педагогов пенсионного возраста при соответствующем недостатке педагогов в возрасте до 30 лет,
- доминированием школ, в которых работает не более 1-2 молодых педагогов.

При этом российское педагогическое образование ежегодно готовит достаточное количество педагогов, наибольшая часть из которых не идут работать в школу. Неизбежно возникает вопрос о возможных изменениях такой ситуации. Проблема закрепления и сохранения молодых педагогов в образовательных организациях на сегодняшний день остается актуальной. Для адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов всегда важным является то, как педагог оценивает свои умения, что у него получается или нет в различных сферах профессиональной деятельности, как он определяет направления своего профессионального развития.

Исследование направлено на изучение самооценки профессиональных компетентностей молодых педагогов, как одного из важных факторов закрепления и сохранения молодых педагогов в образовательных организациях.

Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (Приказ Минтруда России от 18.10.2013 г. №544н *(с изменениями и дополнениями от 25.12.2014 г., от 05.08.2016 г.)*) содержит требования к профессиональной деятельности педагогических кадров и, следовательно, выступает основой формирования критериальной базы оценивания их профессиональной компетентности. Основными единицами стандарта являются необходимые для осуществления профессиональной деятельности трудовые функции, которые представлены совокупностью профессиональных задач, отражающих профессиональную деятельность педагога. Выделение актуальных профессиональных задач позволяет определить, какие компетенции обеспечивают их решение. В данном исследовании изучается самооценка психолого-педагогических и профессионально-методических компетенций молодых педагогов.

Молодым педагогом, считается специалист, получивший высшее или среднее специальное педагогическое образование, либо специальную подготовку, работающий/трудоустроенный в образовательных организациях возраста до 35 лет, со стажем работы в образовательных организациях до 3 лет.

Организация исследования

Цели исследования:

- 1) изучение дефицитов профессиональных компетенций молодых педагогов на основе их самооценки;
- 2) изучение факторов, влияющих на динамику дефицитов профессиональных компетенций молодых педагогов;
- 3) определение направлений профессионального развития молодых педагогов.

Объект исследования – психолого-педагогические и профессионально-методические компетенции молодых педагогов.

Предмет исследования - профессиональные дефициты молодых педагогов в психолого-педагогических и профессионально-методических компетенциях.

Целевые группы исследования – молодые педагоги, работающие/трудоустроенные в общеобразовательных организациях Чукотского автономного округа и имеющие стаж работы от 0 до 3 лет включительно.

В рамках исследования проведён опрос молодых педагогов, трудоустроенных в общеобразовательных организациях Чукотского автономного округа в 2021-2022, 2022-2023 и 2023-2024 учебных годах.

Описание технологии проведения

Исследования молодых педагогов общеобразовательных организаций Чукотского автономного округа проведено в январе 2024 года.

Инструментарий исследования – анкетный опрос и самодиагностика, созданные в сервисе «Опросникум» (<https://quick.apkpro.ru/>). Ссылка на анкету и самодиагностику: <https://quick.apkpro.ru/poll/47236>

Анкета состояла из 15 вопросов, из которых – 14 вопросов закрытого типа с выбором одного ответа из представленного множества и 1 вопрос – открытого типа. Кроме того, участникам предлагалось заполнить таблицу самодиагностики. Данная самодиагностика составлена на основе профессионального стандарта «Педагог». Она

включает все необходимые умения по соответствующим трудовым функциям: обучение, воспитательная деятельность, развивающая деятельность.

Оценивая себя по каждому показателю, участники самодиагностики смогли выявить свои профессиональные дефициты, что послужило базой для выстраивания индивидуальной траектории профессионального развития молодого педагога.

Анкета и диагностика были размещены в сетевом хранилище в интернете, ссылки были разосланы по электронным каналам связи в 42 общеобразовательные организации региона.

Результаты опроса молодых педагогов общеобразовательных организаций округа

Всего в исследовании приняли участие 30 молодых педагогов.

На первый вопрос анкеты «Доброжелательно ли вас приняли в педагогическом коллективе?» подавляющее большинство молодых педагогов, **93,6%**, ответили утвердительно, **6,5%** ответили «нет».

Остальные результаты анкетирования, содержащие вопросы о комфортности организационных условий в ОО представлены в таблице 1.

Таблица 1

Порядковый номер вопроса анкеты	Вопрос	Варианты ответов		
		«Да»	«Иногда»	«Нет»
6	Достаточна ли информационная и методическая обеспеченность вашей деятельности?	62,5	34,4	3,1
7	Ощущаете ли вы необходимость в поддержке в оформлении документации?	21,1	57,6	21,2
8	Обеспечены ли вы собственным рабочим местом?	96,8	-	3,2
9	Устраивают ли вас условия труда (оснащённость рабочего места, режим работы, шум, освещённость, температурный режим, комфортность и т.д.)?	83,9	-	16,1
10	Устраивает ли вас размер заработной платы	80,7	-	19,3

Исходя из данных таблицы 1, можно констатировать следующее:

- информационная и методическая обеспеченность профессиональной деятельности молодых педагогов удовлетворяет только **62,5%** опрошенных,

- при оформлении документации не испытывают затруднения толь **21,2%** молодых педагогов,

- **3,2 %** педагогов не обеспечены рабочим местом,

- условия труда (оснащённость рабочего места, режим работы, шум, освещённость, температурный режим, комфортность и т.д.) удовлетворяют **83,9%** опрошенных,

- **19,3%** педагогов не удовлетворены размером заработной платы.

В таблице 2 представлены результаты анкетирования на вопросы, касающиеся взаимоотношений субъектов образовательной среды.

Таблица 2

Порядковый номер вопроса анкеты	Вопрос	Варианты ответов		
		«Да»	«Иногда»	«Нет»
2	Получаете ли вы необходимую поддержку от коллег и администрации, когда вы в ней нуждаетесь?	81,2	18,8	-
3	Можете ли вы открыто высказывать руководству и коллегам свои идеи, предложения, просьбы?	81,3	18,7	-
4	Легко ли вам находить «общий язык» с детьми на уроках, мероприятиях и за их пределами?	90,3	9,7	-
5	Возникают ли у вас сложности в общении с родителями обучающихся?	6,4	45,2	48,4

Исходя из данных таблицы 2, можно сделать следующие выводы:

- **81,2%** опрошенных получают необходимую поддержку от коллег и администрации ОО,

- **81,3%** молодых педагогов могут открыто высказывать коллегам и администрации ОО свои идеи, предложения и просьбы,

- **90,3%** опрошенных легко находят «общий язык» с обучающимися,

- у **48,4%** молодых педагогов не возникает сложностей в общении с родителями обучающихся.

На вопрос анкеты «**Ощущаете ли вы свою значимость, востребованность как учителя?**» **68,9%** ответили утвердительно, а **31,3%** затруднились ответить.

Ответы на вопрос анкеты «**Часто ли у вас возникает чувство успешности на работе?**» распределились следующим образом: «Да» ответили **56,3%** респондентов, «Иногда» – **43,7%** опрошенных.

В ответе на вопрос «**Определены ли вами основные перспективы в профессиональной деятельности и карьере?**» затруднились ответить **18,8%** молодых педагогов, **78,1%** ответили утвердительно, а **3,1%** – пока не определились.

В диаграмме 1 представлено распределение результатов ответов на вопрос о продолжении профессиональной деятельности в ОО «**Сможете ли вы осуществить свои жизненные планы в данном образовательном учреждении?**»

Диаграмма 1



Ответы на вопрос анкеты открытого типа №15 «**Назовите три основные трудности, препятствующие успешности вашей педагогической деятельности**» представлены в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Ответ	Процент от общего количества ответивших
1	<i>Трудностей нет</i>	30
2	<i>Большая загруженность</i>	10
3	<i>Недостаточная оснащенность рабочего кабинета (отсутствие оборудования, учебников, технических средств,</i>	26,7

	<i>методических материалов и т.д.)</i>	
4	<i>Сложный коллектив, трудности с адаптацией в коллективе</i>	6,7
5	<i>Отсутствие качественного высокоскоростного интернета</i>	20
6	<i>Отсутствие кабинета</i>	6,7
7	<i>Большой объем отчетной документации и сложности в их оформлении</i>	16,7
8	<i>Сложности во взаимоотношении с родителями обучающихся</i>	10
9	<i>Непрофессиональное отношение администрации ОО</i>	13,3
10	<i>Небольшой опыт профессиональной деятельности (малый стаж работы, небольшой опыт работы с детьми)</i>	13,3
11	<i>Профессиональное выгорание</i>	3,3
12	<i>Отсутствие собственного жилья</i>	3,3
13	<i>Сложности в обучении на курсах повышения квалификации</i>	3,3
14	<i>Стеснительность, боязнь публичных выступлений, социальные страхи</i>	13,3
15	<i>Трудности в самоанализе профессиональной деятельности</i>	10
16	<i>Бесконечные образовательные реформы</i>	6,7
17	<i>Дефицит во владении методами и приёмами обучения и воспитания</i>	10

Анализ полученных результатов показал, что для молодых педагогов, принявших участие в исследовании, характерны:

- активная личностная позиция,
- стремление к совершенствованию и профессиональному развитию.

Вместе с тем были выделены ряд ключевых проблем, на которые следует обратить внимание руководителей общеобразовательных организаций.

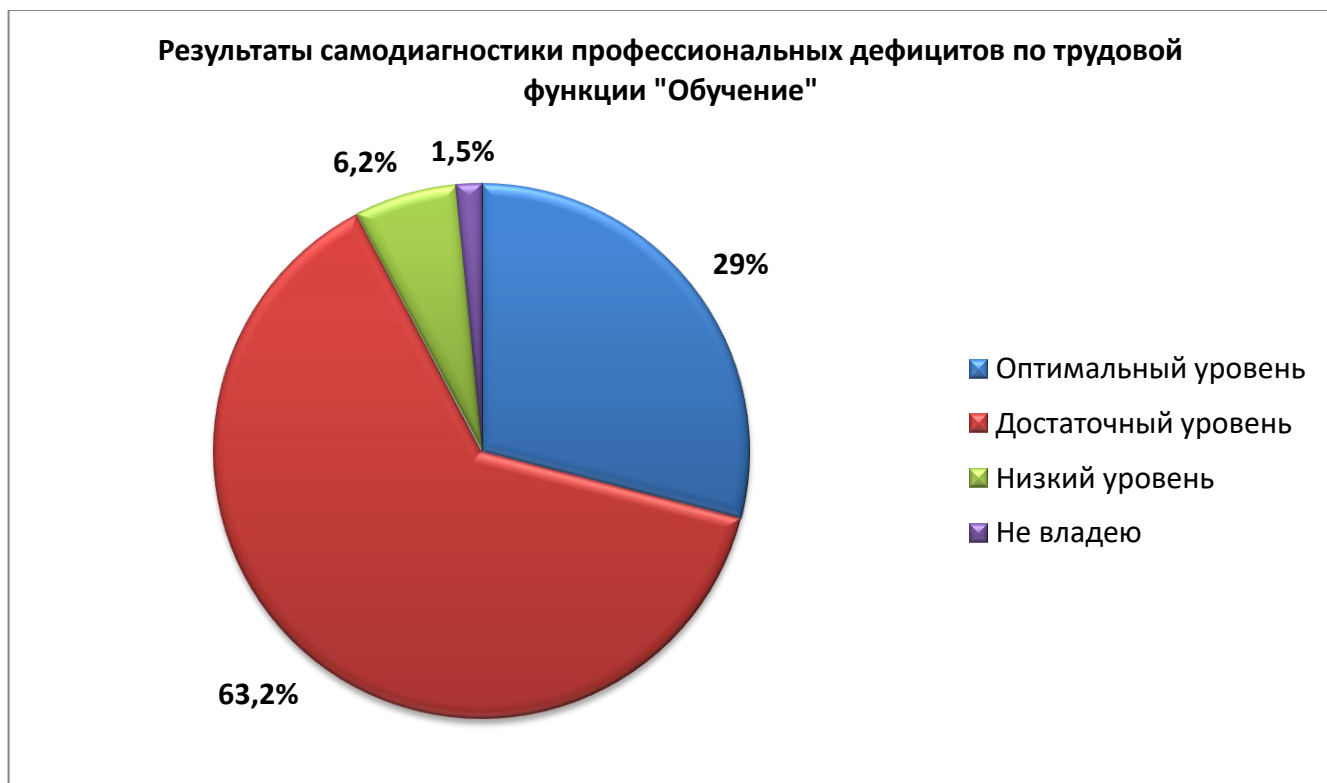
Особенно следует обратить внимание на организацию обучения молодого педагога и сопровождения его адаптации и профессионального развития. При выборе форм сопровождения и методической помощи администрации образовательной организации следует предусмотреть систему наставничества и активные методы обучения, которые отвечают таким характеристикам, как краткость, лаконичность, эмоциональность, открытость, отсутствие шаблона, практикоориентированный характер, действенность. Кроме того, необходимо особое внимание уделить индивидуальным консультациям для молодых педагогов.

Самодиагностика была направлена на выявление профессиональных дефицитов молодых педагогов. Результаты самодиагностики по трудовой функции «Обучение» представлены в таблице 4 (диаграмме 2).

Таблица 4

Результаты самодиагностики профессиональных дефицитов молодых педагогов общеобразовательных организаций округа по трудовой функции «Обучение»

Трудовая функция / умения	Уровни владения			
	Оптимальный уровень	Достаточный уровень	Низкий уровень	Не владею
	8-10	6-7	5-1	0
Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.	18,2	60,6	18,2	3,0
Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей	37,5	59,4	-	3,1
Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде	25	65,6	9,4	-
Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	15,6	71,9	9,4	3,1
Владеть ИКТ-компетентностями: общепользовательская ИКТ-компетентность; общепедагогическая ИКТ-компетентность; предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)	39,4	60,6	-	-
Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона	38,2	61,8	-	-
Итого в среднем по трудовой функции «Обучение»	29%	63,2%	6,2%	1,5%



Таким образом, в среднем значении **на оптимальном уровне владеют умениями трудовой функции «Обучение» 29% опрошенных, на достаточном уровне – 63,2%, на низком уровне – 6,2% педагогов и не владеют 1,5%.**

Результаты самодиагностики по трудовой функции «Воспитание» представлены в таблице 5 (диаграмме 3).

Таблица 5

Результаты самодиагностики профессиональных дефицитов молодых педагогов общеобразовательных организаций округа по трудовой функции «Воспитание»

Трудовая функция / умения	Уровни владения			
	Оптимальный уровень	Достаточный уровень	Низкий уровень	Не владею
	8-10	6-7	5-1	0
Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей	45,5	54,6	-	-
Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их	66,7	33,3	-	-
Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей)	36,4	54,5	9,1	-

Трудовая функция / умения	Уровни владения			
	Оптимальный уровень	Достаточный уровень	Низкий уровень	Не владею
	8-10	6-7	5-1	0
и педагогических работников				
Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность	37,5	59,4	3,1	-
Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу	54,6	42,4	3	-
Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях	54,5	45,5	-	-
Находить ценностный аспект учебного знания и информации обеспечивать его понимание и переживание обучающимися	37,5	62,5	-	-
Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.	31,3	56,3	9,4	3
Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач	40,6	59,4	-	-
Итого в среднем по трудовой функции «Воспитание»	45%	52%	2,7%	0,3%

Диаграмма 3



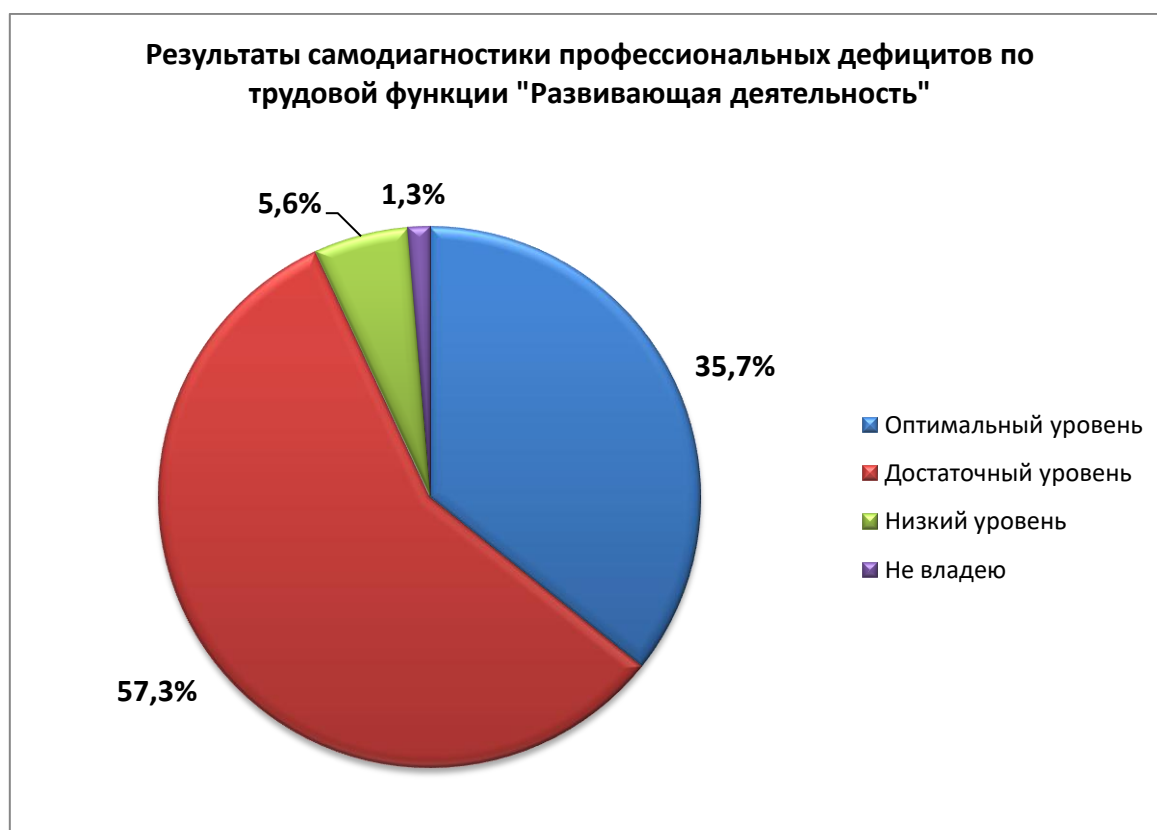
Таким образом, в среднем значении на оптимальном уровне владеют умениями трудовой функции «Воспитания» 45% опрошенных, на достаточном уровне – 52%, на низком уровне – 2,7% педагогов и не владеют 0,3% респондентов.

Результаты самодиагностики по трудовой функции «Развивающая деятельность» представлены в таблице 6 (диаграмме 4).

Таблица 6

Результаты самодиагностики профессиональных дефицитов молодых педагогов общеобразовательных организаций округа по трудовой функции «Развивающая деятельность»

Трудовая функция / умения	Уровни владения			
	Оптимальный уровень	Достаточный уровень	Низкий уровень	Не владею
	8-10	6-7	5-1	0
Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья	46,9	50	3	-
Использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий	34,3	60	5,7	-
Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ	39,4	51,5	9,1	-
Понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.)	36,4	57,6	3	3
Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося	38,2	55,9	2,9	2,9
Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся	29,4	58,8	8,8	2,9
Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся	29,4	64,7	5,9	-
Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик	32,4	64,7	-	2,9
Формировать детско-взрослые сообщества	35,3	52,9	11,8	-
Итого в среднем по трудовой функции «Развивающая деятельность»	35,7%	57,3%	5,6%	1,3%



Таким образом, в среднем значении **на оптимальном уровне владеют умениями трудовой функции «Развивающая деятельность» 35,7% опрошенных, на достаточном уровне – 57,3%, на низком уровне – 5,6% педагогов и не владеют 1,3% респондентов.**

Исходя из полученных данных, можно сделать следующие выводы:

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

- проблемы могут возникать в процессе проектирования и проведения занятий, в выборе форм и методов профессиональной деятельности, в работе с детским коллективом, сотрудничестве с родителями, педагогами и социальными партнёрами. В ряде случаев молодой педагог испытывает комплекс проблем;

- значительная часть молодых специалистов преодолевает проблемы самостоятельно;

- осознание проблем возрастает одновременно с увеличением стажа работы.

Анализ результатов самодиагностики позволяет отметить, что у большинства молодых педагогов замечен **завышенный уровень самооценки собственной профессиональной компетенции по трудовым функциям стандарта «Педагог».**

Для более детального и достоверного выявления профессиональных дефицитов молодых педагогов необходимо проводить целый комплекс мероприятий и диагностических процедур, например:

1. Исследования предметных, методических, психологических компетенций педагога.
2. Изучение условий профессиональной деятельности молодого учителя.
3. Определение степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации.
4. Определение степени эмоциональной комфортности.
5. Определение готовности молодого учителя к дальнейшей деятельности в образовательной организации.
6. Изучение затруднений в работе молодого учителя.
7. Карта комплексной диагностики профессиональных затруднений педагогов.
8. Исследование информационных потребностей учителей общеобразовательных школ
9. Определение объема инноваций, используемых учителем.
10. Определение успешности учителя.
11. Совершенствование профессиональной деятельности учителя.
12. Оценка готовности и адаптированности личности к педагогической деятельности.
13. Выявление способностей учителя к саморазвитию.
14. Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих обучению, развитию, саморазвитию учителей в школе.
15. Диагностика профессиональной подготовки.

По результатам диагностических процедур необходимо формировать индивидуальные образовательные маршруты по всем проблемным зонам профессиональной деятельности.

Заключение

В связи с происходящими во всех отраслях жизни страны изменениями, носящими инновационный характер, особенно остро встает вопрос о диагностике и управлении процессом адаптации сотрудников организаций. Актуальность решения данной проблемы обусловлена теми жесткими требованиями, которые предъявляются сегодня к адаптационным возможностям человека.

В процессе трудовой деятельности работник регулярно сталкивается с новыми для него обстоятельствами, порой требующими овладения новыми профессиональными знаниями и навыками, выработки определенной линии поведения, изменения установок, взглядов, убеждений и др.

Особенно остро проблема повышения адаптационного потенциала стоит для тех специалистов, работа которых связана с интенсивным интеллектуальным трудом в постоянно изменяющихся обстоятельствах. К таким специалистам относятся, в том числе, и педагогические работники.

Адаптация молодых педагогов к работе представляет собой процесс знакомства педагога с деятельностью организации и самой организацией, включение специалиста в новый трудовой коллектив и подразделяется на четыре основных вида:

- социально-психологическую адаптацию молодого педагога;
- социально-организационную адаптацию молодого педагога;
- психофизиологическую адаптацию молодого педагога;
- профессиональную адаптацию молодого педагога.

Первые годы профессиональной деятельности педагога определяют характер его дальнейшего бытия, успешность профессионального развития, практическое вхождение молодых специалистов в педагогическую профессию, активное включение в систему профессиональной деятельности и профессиональный рост, является одной из наиболее важных социально-психолого-педагогических проблем современного общества, ключевой задачей современной образовательной политики.

Поскольку профессиональная адаптация молодого учителя является многокомпонентным процессом, который осуществляется в соответствии с уровнями адаптационных механизмов, а также сферами личности, следует выделить следующие составляющие его профессионального развития:

1) эмоционально-волевой компонент, критерием которого выступает профессиональная саморегуляция – сознательный, системно организованный процесс инициации, построения, поддержки всех видов и форм внешней и внутренней активности, направленный на достижение специалистом цели профессиональной деятельности;

2) поведенческий компонент, критерий которого – его профессиональная идентичность как определенная степень осознанного отождествления-дифференциации молодым учителем себя как представителя педагогической профессии;

3) когнитивный компонент, критерием которого является профессиональное сознание молодого педагога – системное качество специалиста, включающее его профессиональные знания, профессиональные установки, определяющее отражение им профессиональной реальности;

4) ценностно-мотивационный компонент, критерий которого – его профессиональная позиция, понимаемая нами как система профессиональных ценностей, ориентаций, внутренних ожиданий, взглядов; способ реализации базовых профессиональных ценностей, в котором отражается единство социально значимых и личностных мотивов педагогической деятельности.

Таким образом, для осуществления, на всех уровнях организации от внутришкольного до федерального, методического и информационно-коммуникационного сопровождения, оказания помощи и поддержки в развитии профессионального и творческого потенциала молодых педагогов образовательных организаций необходимо:

- выявлять, изучать, обобщать и транслировать опыт успешных педагогических практик,

- внедрять эффективные практики по адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов,

- постоянно повышать уровень профессиональной компетентности молодых педагогов,

- выявлять затруднения в педагогической практике и принимать меры по их предупреждению в дальнейшей деятельности,

- формировать творческую индивидуальность молодого педагога,

- с целью наставничества выстраивать взаимодействие «педагог-наставник» – «молодой педагог».