

Аналитическая справка по результатам мониторинга уровня интеграции молодых педагогов Василеостровского района

1. Общие положения

В целях опытно - экспериментальной работы определяем понятие «молодой педагог» и идентифицируем данное понятие с понятием «молодой специалист». На уровне федерального законодательства статус «молодой специалист» нормативно не определен, но исходя из текста Трудового кодекса (ст. 70) можно выделить некоторые критерии, определяющие виртуальный статус «молодого специалиста», это должно быть «лицо», которое:

- имеет диплом аккредитованного образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования;
- впервые поступил на работу по полученной специальности;
- трудоустроился по полученной специальности в течение одного года со дня окончания профессионального образовательного учреждения;
- имеет возраст до 30 лет включительно¹

Акцентируем внимание на том, что в эксперимент по интеграции молодых педагогов в профессию и, соответственно, в мониторинг, были включены педагоги в возрасте до 35 лет. Данная выборка по возрасту обусловлена тем, что согласно Плану мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (Распоряжение Правительства РФ от 30 апреля № 722), под «молодыми учителями» понимаются учителя в возрасте до 35 лет.

Под **интеграцией молодого педагога** в целях опытно- экспериментальной работы мы понимаем «двойную адаптацию». Мы выделяем два формата адаптации молодого специалиста : адаптация «Я» и адаптация «МЫ»:

- **адаптация «Я»** - адаптация к профессии, как процесс реализации собственного профессионального «Я»; понимание и переживание себя в профессии;
- **адаптация «МЫ»** - адаптация к коллективу и организации (организационная идентификация), как процесс идентификации себя с профессиональным сообществом - «профессиональное МЫ», обусловленное добровольной зависимостью, принадлежностью и приверженностью к данному Сообществу.

Совокупное целое двух форматов адаптации мы относим к процессу **интеграции**. Феномен «вариативной модели» интеграции появляется в связи с широким ассортиментом проблем, с которыми на старте и в процессе адаптации сталкивается молодой педагог. Вариативная модель формируется в целях управления процессом интеграции молодых педагогов и включает в себя несколько ключевых «инвариантных» составляющих, одной из которых является мониторинг уровня интеграции.

¹Возраст молодого специалиста устанавливается региональными нормативными актами, в Санкт – Петербурге это - Закон Санкт-Петербурга от 03.04.07г. № 107-27 «О мерах социальной поддержки работников государственных образовательных учреждений» (в ред. От 21.10.2011г.), Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 28.08. 07г. № 1055 (ред. От 30.01.2012г.), Социальный Кодекс Санкт-Петербурга, который вступил в силу с 01.01.2012г. Режим доступа : <https://pravoved.ru/question/764852/>

Аналитическая справка по мониторингу включает три раздела и три подраздела. Отдельным разделом выделены выводы мониторинга.

Три раздела содержательно представлены общими положениями; методологией мониторинга; результатами мониторинга.

Неотъемлемой частью аналитической справки является приложение, которое включает полный список вопросов анкеты для контрольной группы мониторинга и их графическую интерпретацию.

2. Методология мониторинга

В данном контексте под методологией мы понимаем «учение об организации деятельности»² Такое определение однозначно детерминирует предмет методологии – организация целенаправленной деятельности.

Мониторинг интеграции молодых педагогов Василеостровского района в профессию проводился в три этапа.

- 1 этап – апробация анкеты для проведения мониторинга (апробационное анкетирование);
- 2 этап – мониторинг состояния интеграции молодых специалистов в профессию (анкетирование №1);
- 3 этап - мониторинг интеграции молодых специалистов – педагогов Василеостровского района в профессию (выделение контрольной группы) – анкетирование № 2

В целях мониторинга экспериментальная группа молодых учителей - участников ППК названа контрольной группой, согласно методологии мониторинга. Контрольная группа респондентов (анкетирование № 2) представляет учебную группу, прошедшую курсы повышения квалификации в Информационно-методическом центре Василеостровского района. Целью анкетирования №2 было выявление результативности курсов повышения квалификации (далее КПК) специалистов для педагогов - молодых специалистов. Из опрошенных респондентов 96% прошли КПК в 2015- 2016 учебном году и 4% в 2014-2015 учебном году.

В экспериментальном исследовании молодых педагогов Василеостровского района приняло участие 33 человека. Респондентам было предложено 29 вопросов из анкеты, проведенной через апробацию на этапе №1. Некоторые вопросы анкеты допускали множественный выбор ответа. Данные представлены в приложении №1.

Основные характеристики участников анкетирования представлены в части 3.1. аналитической справки .

Анализ представлен в виде качественных характеристик процесса интеграции (подраздел 3.2.) и количественными методами с применением методов математической статистики (подраздел 3.3.).

3. Результаты мониторинга

3.1. Базовые характеристики респондентов – участников трех анкетных опросов.

Половозрастные характеристики выборки вполне типичны для характеристики педагогического состава в школах - 93% респондентов женщины. Основная возрастная когорта респондентов представлена нормативным возрастным

²Новиков А.М., Новиков Д.А. Методология. – М.: Синтег, 2007.

составом по характеристикам «молодого специалиста» Санкт-Петербурга и 94% находятся в возрасте до 30 лет; 6% - в возрастном диапазоне от 31 до 35 лет (Рис.1)

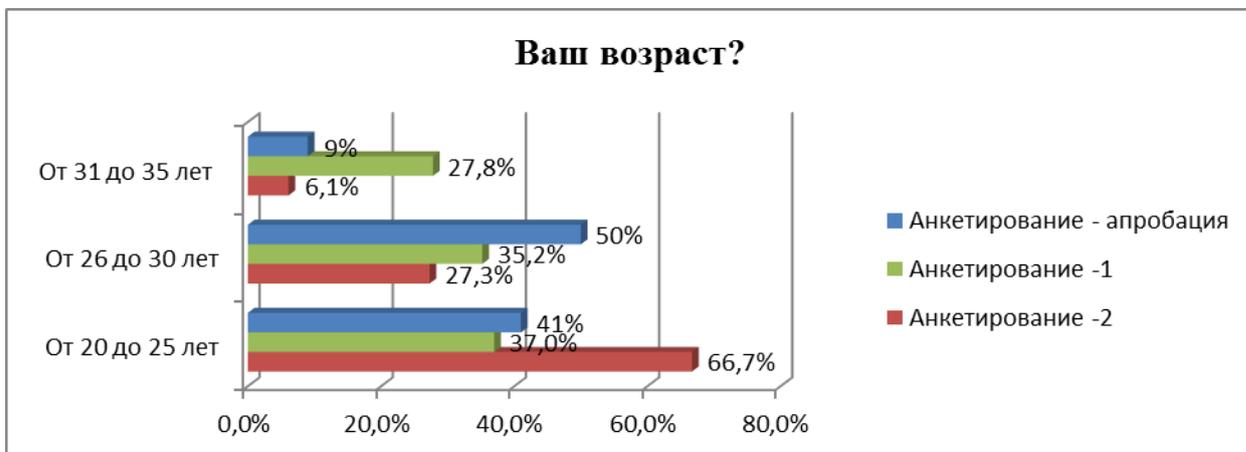


Рис. 1. Возрастной состав респондентов по трем этапам анкетирования (%).

Уровень образования в контрольной группе респондентов представлен на Рис.2. К важной характеристике мы относим тот факт, что каждый третий респондент (33 %) является учителем начальной школы со средним профессиональным образованием.

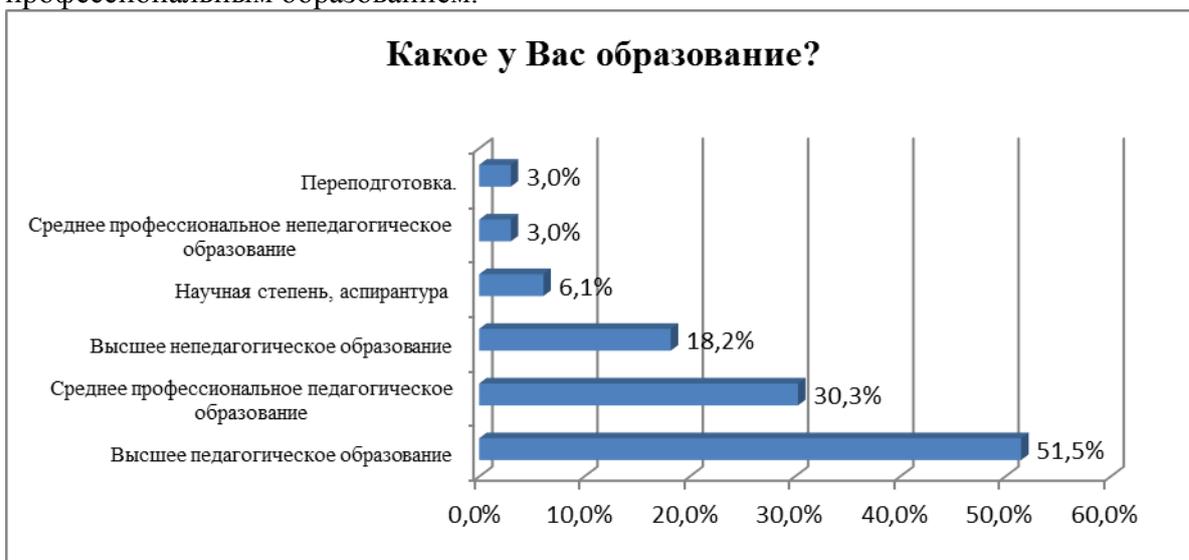


Рис. 2. Уровень образования респондентов контрольной группы

По стажу работы в школе контрольная группа респондентов незначительно отличалась от группы второго этапа анкетирования (Рис.3). Основная когорта имеет стаж работы до 2 лет (75,8%). При апробационном анкетировании не учитывались ответы педагогов со стажем более 3-х лет, как не представляющий контекстной ценности для мониторинга.



Рис. 3. Распределение ответов респондентов трех этапов анкетирования на вопрос о стаже работы в школе. (%)

Распределение молодых специалистов из контрольной группы в части их педагогической деятельности по уровням образования следующая (Рис.4): в начальной школе работают 69,7%; в основной школе 5-9 классы 60,6%; и практически каждый пятый - в старшей школе. Но, с учетом множественного выбора надо отметить, что 36% респондентов преподают на 2-х ступенях образования и 6% респондентов на 3-х ступенях образования.



Рис. 4 Распределение ответов по трем этапам анкетирования молодых специалистов на вопрос о том, в каких классах они преподают, (%).

Более 70% молодых учителей работают больше, чем на 1 ставку, а некоторые, практически, на две ставки (Рис.5)



Рис. 5. Распределение ответов молодых специалистов контрольной группы на вопрос о недельной учебной нагрузке(%)....

Дополнительно к своей основной работе, около 70% молодых педагогов вынуждены работать с целью дополнительного заработка (Рис.6). Так, практически каждый второй из контрольной группы респондентов «подрабатывает» репетиторством, а каждый десятый совмещает свою основную работу с работой в других местах (или в других школах).

Рис.6. Распределение ответов молодых педагогов на вопрос о «дополнительном заработке» (%).



3.2. Выразительность ответов контрольной группы – молодых педагогов Василеостровского района - участников эксперимента по интеграции молодых педагогов в профессию.

В целях мониторинга в анкету были включены вопросы, позволяющие оценить значимость КПК для молодых специалистов. Анализ ответов респондентов разных групп (общей и контрольной) позволяет выявить степень эффективности

КПК (т.е. характеристики КПК как фактора для успешной интеграции). 81% респондентов «заявили» о том, что курсы повышения квалификации в формате, предложенном ИМЦ Василеостровского района, являются для них значимыми и могут в некоторых случаях играть роль «субститута» наставничеству.

Подтверждением реалистичности этих ответов могут служить данные корреляционного анализа, где мы сравнили результаты ответов педагогов, посещавших и не посещавших курсы повышения квалификации. В целях мониторинга нас интересовал вопрос, различается ли удовлетворенность молодых педагогов сделанным профессиональным выбором в зависимости от того, посещали ли они «специализированные» (в рамках экспериментальной работы) курсы или нет. Было выявлено, что педагоги, посещавшие курсы повышения квалификации, чаще выбирают ответы, свидетельствующие об удовлетворенности профессией и сделанным профессиональным выбором (87,27%), а среди педагогов, не посещавших подобные курсы, чаще встречаются неудовлетворенные своей работой (21,0%).

Также мы сравнили ответы молодых специалистов, посещавших КПК из Василеостровского района и молодых специалистов из других районов Санкт-Петербурга, не включенных в эксперимент по интеграции в профессию. В опросе участвовало 410 молодых педагогов из шести районов Санкт-Петербурга. Анализ результатов опросов в части удовлетворенности профессиональным выбором показал, что респонденты Василеостровского района чаще выбирают ответы, свидетельствующие об удовлетворенности профессией и сделанным профессиональным выбором (91,49%, а в других районах – 78,8%). Одновременно, среди молодых педагогов из шести районов Санкт-Петербурга, участвовавших в опросе (анкетирование №2), чаще встречаются неудовлетворенные своей работой (21,2%, в то время как в Василеостровском районе таких только 8,51%). Уровень значимости точного критерия Фишера p составил 0,0459. Следовательно, можно делать вывод о существовании статистически достоверных различий в ответах педагогов разных районов на рассматриваемый вопрос анкеты. Молодые педагоги из Василеостровского района чаще высказывают удовлетворенность своей работой и профессией.

По результатам сравнительного анализа подтвердилось положительное отношение молодых специалистов к прохождению КПК: на вопрос *«Есть ли программы, которые готовят молодых учителей к тому, чтобы они адекватно решали профессиональные проблемы?»* в первом анкетировании (до организации КПК) мы получили 67% утвердительных ответов, во втором (участники КПК ИМЦ Василеостровского района) 97% респондентов дали утвердительный ответ. Единственная разница в ответах заключается в частоте прохождения КПК: каждый четвертый респондент (24%) считает, что необходимо проходить КПК не менее 1 раза в год, но каждый третий (31%) считает, что КПК необходимо проходить не чаще, чем указано в профессиональном стандарте педагога (1 раз в 3 года). Однако, выявлены и те, кто считает (3,0%), что КПК вообще не дают необходимых знаний для успешной профессиональной деятельности и главное – накопленный педагогический опыт.

Важным результатом экспериментальной работы по интеграции молодых специалистов в профессию является достижение «факта» переосмысления молодыми педагогами своей профессиональной подготовленности, результатом которого является более реалистичная характеристика собственных профессиональных компетенций молодыми учителями. Анкета включала вопрос, связанный с представлениями молодых педагогов об уровне профессиональной компетенции. Вопрос был составлен следующим образом: *«Представьте себе лестницу из 100*

ступеней, каждая ступень – это определенный уровень профессиональной компетенции. Чем выше ступень- тем выше уровень. На какой ступени, по Вашим ощущениям, находитесь сейчас Вы?» (Рис.7).

На уровне выявленной статистической тенденции по анкетированию №1 (до КПК), была выявлена несколько завышенная самооценка «некоторых» молодых специалистов об уровне собственных профессиональных компетенций, заявлявших о том, что они достигли «вершины» (90 и 100 ступень) своих профессиональных компетенций. После прохождения КПК (анкетирование №2) самооценка молодых специалистов выровнялась до уровня «адекватной»: по крайней мере, в отличие от первого анкетирования по ступеням 80,90,100 мы получили «нулевые» результаты. Можно предположить, что в результате обучения пришло осознание сложности профессии, ответственности за неё и соотнесение со своей подготовленностью к решению определенных профессиональных задач.



Рис. 7 Распределение ответов молодых педагогов на вопрос о представлении собственного уровня профессиональных компетенций (по трем опросам) (%).

И если в анкетировании №1 (до КПК) на утверждение «Молодому учителю в начале своей деятельности необходим наставник из числа опытных педагогов» утвердительно ответили 48%, то после прохождения КПК уже 88% молодых специалистов считают, что в практике им необходим опытный наставник.



Рис. 8. Распределение ответов молодых педагогов на некоторые утверждения (% согласных).

Не менее важное наблюдение мы обнаруживаем по утверждению «Я чувствую, что мне не хватает практики, чтобы уверенно чувствовать себя в любом классе»: незначительно, но после прохождения КПК этот показатель идет на снижение с 17% до 15% во втором анкетировании.

После прохождения КПК молодые педагоги более самокритичны, чаще признаются в нехватке опыта и недостатке психологических знаний, осознают необходимость наставничества (Рис.8). Этот показатель подтверждается с высокой достоверностью результатами корреляционного анализа по анкетированию №1. Такими показателем, как ответы на утверждения «Я могу найти подход даже к самому трудному ученику», «Я могу мотивировать даже тех учеников, кому неинтересно учиться», «Если семья не настраивает ребенка на учебу, я не могу заставить его учиться». По сравнению с молодыми педагогами из группы 1 и группы 2, учителя с «высокой самооценкой» чаще считают, что могут найти подход к самому трудному ученику и умеют мотивировать даже тех детей, родители которых не настраивают их на учебу, или тех ребят, кому неинтересно учиться. Перечисленные выше различия являются статистически достоверными, для каждого из трех утверждений уровень значимости критерия χ^2 -Пирсона $p < 0,05$. Но в анкетировании №2 (после КПК) данные показатели снизились. (Рис.9)

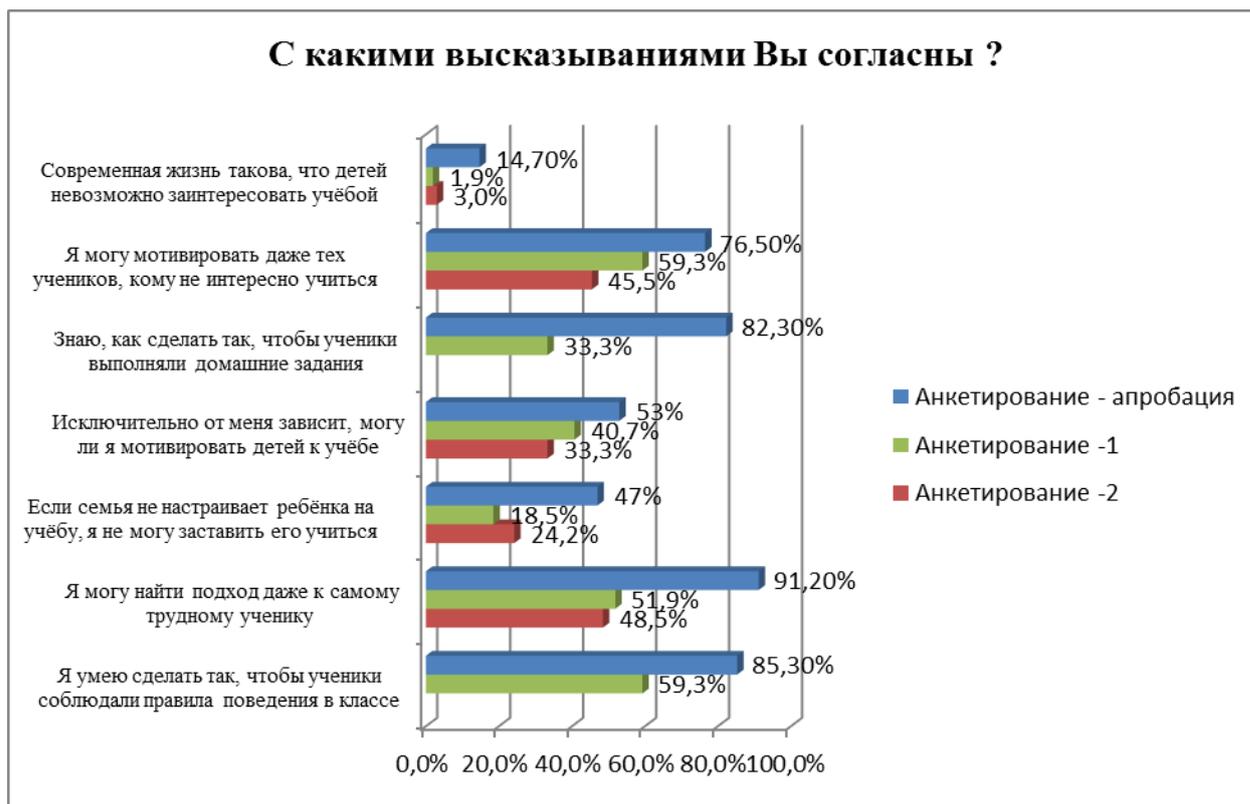


Рис. 9. Распределение ответов молодых педагогов на некоторые утверждения (% согласных).

Не меньший интерес для нашего исследования представляет отношение педагогов к утверждению «Исключительно от меня зависит, могу ли я мотивировать детей к учебе». Оказалось, что, чем выше самооценка (ступени 80 - 100), тем в меньшей степени молодые педагоги склонны считать, что мотивация школьников к учебе – это «дело» учителя: 16,3% уверенных в своих компетенциях молодых педагогов считают это своей ответственностью, в отличие от 34% тех педагогов, которые не слишком уверены в своей профессиональной подготовленности, но считают себя ответственными за формирование мотивации к учебе у школьников. Уровень значимости критерия χ^2 -Пирсона $p = 0,1321$ говорит о том, что найденные межгрупповые различия являются статистически достоверными. Следовательно, можно сделать вывод, что молодые педагоги с «завышенной самооценкой» реже готовы брать на себя ответственность в тех случаях, когда у них не получается заинтересовать ребенка учебой. Вероятно, они будут стараться объяснить свою профессиональную неудачу воздействием на ребенка неких внешних, не зависящих от них факторов- возможно, срабатывает механизм психологической защиты.

После КПК изменились и показатели, связанные с проблемой «ухода из профессии». При анкетировании №1 первой причиной «выхода из профессии» была «низкая заработная плата» (57%), при втором анкетировании уровень этого показателя снизился до 45%, как и результаты по вопросу «Если бы Вам предложили работу с существенно большей зарплатой, но НЕ в школе, насколько трудно было бы Вам уйти из учительской профессии?». Ответ «трудно решиться, но зарплата важнее» снизился с 30% (анкетирование №1) до 18% (анкетирование №2) (Рис.10, 11, 12).

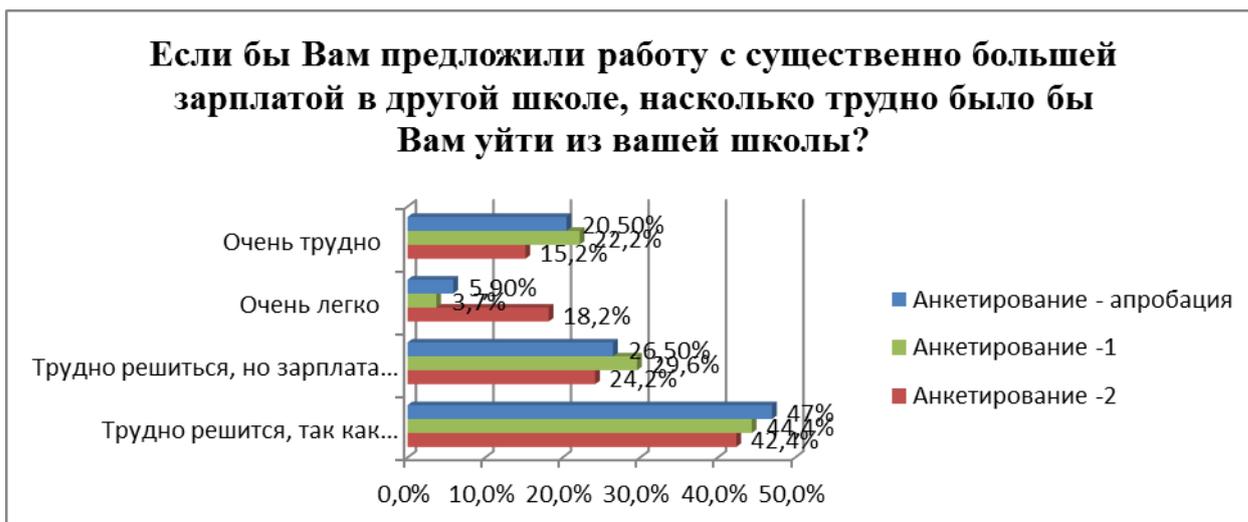


Рис. 10. Распределение ответов молодых педагогов по трем опросам на вопрос о выборе между заработной платой и «другой работой» (%)



Рис. 11. Распределение ответов молодых педагогов по трем опросам на вопрос о выборе между заработной платой и «другой работой» (%)

Следует отметить, что при втором анкетировании на второе место вышла такая причина увольнения, как «Конфликты с руководством» (показатель увеличился с 7% до 42%).

«Популярная причина» ухода из профессии из-за «бесконечного количества отчетностей» постепенно «теряет силу» и мы можем наблюдать «обратную картину»- уменьшение показателей с 52% в первом до 27% во втором анкетировании. Можно предположить, что после прохождения КПК у молодых специалистов повысилась уверенность в себе или просто произошла адаптация к «реальной действительности». Одновременно учительскую молодежь начинает беспокоить вопрос о взаимоотношениях с руководством – не маловажный фактор для потенциального «выхода из профессии», находящийся «в руках» руководителя. С выравниванием уровня самооценки у молодых специалистов снизился уровень притязаний, и показатель по карьерному росту с 22% упал до 6% во втором

анкетирования и, как следствие, снизилась доля (с 52% до 9%) тех респондентов, для которых проблема карьерного роста является решающей при выборе школы для педагогической деятельности.

Молодые специалисты стали более заинтересованы в своей профессии, показатель по вопросу о причине смены профессии «Появившаяся возможность получать более высокую заработную плату в другом направлении деятельности» также снизился с 35% до 18%, это ещё раз доказывает важность прохождения молодыми специалистами КПК, т.к. уменьшаются риски потери кадрового капитала связанные с карьерными притязаниями (Рис.12).

Увеличился показатель по такой причине увольнения, как «Слишком высокая нагрузка» с 7% в первом анкетировании до 24% во втором (ранее мы определили объективность данных по высокой нагрузке молодых специалистов): при втором анкетировании респонденты ставят эту причину выхода из профессии на первое место, более того в анкетировании №2 этот показатель увеличился на 12%. (Рис. 12)

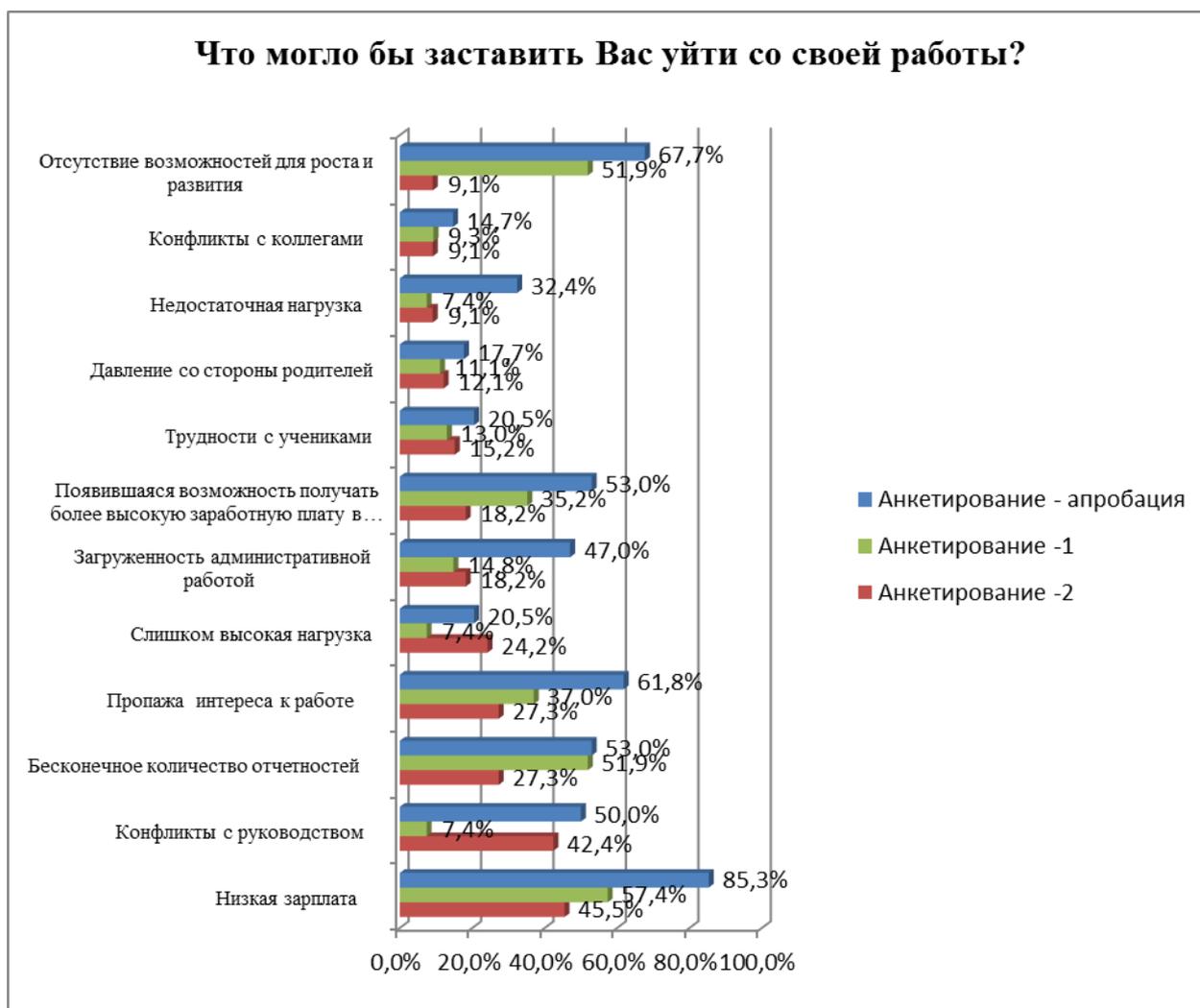


Рис. 12. Распределение ответов молодых педагогов по трем опросам на вопрос о потенциальных причинах «выхода из профессии» (%)

В анкетирование №2 был включен актуальный вопрос об инклюзивном образовании, т.к. во время прохождения КПК этот вопрос вызвал особый интерес у молодых педагогов. Однако, по результатам опроса оказалось, что 58% респондентов не готовы работать в инклюзивном образовании по причине

неготовности ОУ к реализации инклюзивного обучения (приложение1). Не смотря на «неготовность» к реализации программ инклюзивного образования, молодые педагоги оценивают себя в профессии (85%) как «перспективных и успешных специалистов(см. приложение1). А главным дефицитом в профессиональной деятельности называют (Рис.13) «дефицит времени» и «дефицит умения планировать свою деятельность». Этот «дефицит» остается стабильным вне зависимости от того, проходили респонденты КПК или нет.



Рис. 13. Распределение ответов молодых педагогов по трем опросам на вопрос о «профессиональных дефицитах» (%)

Сравнительный анализ ответов по вопросу о компетенциях по «разрешению конфликтов» между «до» и «после» КПК дает повод для беспокойства - умение разрешать конфликты у молодых педагогов не сформировалось и после КПК (Рис.14).

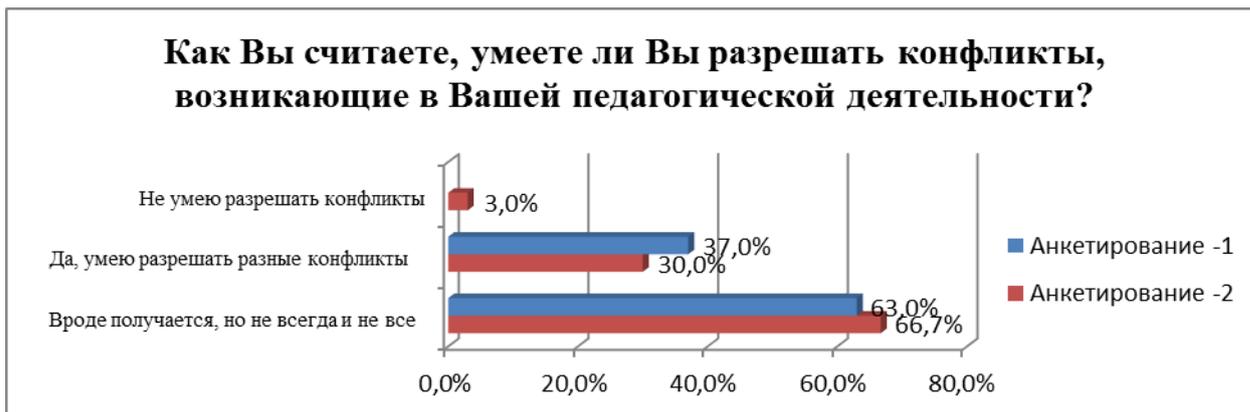


Рис. 14. Распределение ответов молодых педагогов по двум опросам на вопрос об умении разрешать конфликты. (%)

Оптимистично выглядят результаты, связанные с учебными взаимодействиями непосредственно с учениками. По результатам анкетирования №2 наблюдается уменьшение доли тех учителей, которые до КПК склонны были применять не эффективные способы взаимодействия с «трудными» учениками: практически свелись к нулю показатели бессмысленных действий таких, как «Выгоняю из класса», «Ставлю двойку», «Отправляю к директору (завучу)», в 2 раза уменьшился показатель по ответу «Прерываю урок», в 1,5 раза уменьшились показатели по ответам «Делаю ещё одно замечание», «Записываю замечание в дневник», «Пересаживаю». Но увеличился в 1,2 раза показатель по ответу «Даю индивидуальное задание» (Рис 15). Это важный результат КПК.



Рис. 15. Распределение ответов молодых педагогов об их действиях по отношению к «трудным» ученикам. (%)

Утвердительный ответ на вопрос о ближайших перспективах «Обучение на более высоком уровне (ВУЗ, магистратура)» увеличился почти в 3 раза, одновременно в два раза уменьшилось количество ответов, связанных с «освоением новых видов деятельности не связанной с профессией. Можно сказать, что после прохождения КПК повысилась мотивировка молодых специалистов к продолжению работы по профессии и получению дополнительных знаний в педагогике.

Также из положительных тенденций можно отметить увеличение опыта участия в общественной жизни: до прохождения курсов КПК 41% молодых специалистов отвечали, что нет такого опыта, после курсов этот показатель снизился до 21%. Следует уточнить, что в программе повышения квалификации, апробируемой как модель интеграции молодых педагогов в профессию, был включен модуль, связанный с волонтерскими активностями. И, в результате, на первое место вышли такие ответы, как «Участие в благотворительных акциях»- 33% (а в анкетировании №1 – 18%) и «Работа в общественной организации»- 27% (в анкетировании №1 – 9%).

В целом, при сравнении результатов анкетирования по «общей» группе молодых педагогов и контрольной группе - молодых учителей Василеостровского района, прошедших через курсы повышения квалификации, следует отметить значительную разницу в ответах, являющихся индикаторами успешной «двойной» адаптации молодых педагогов Василеостровского района. Результативность программы интеграции по многим показателям подтверждается на уровне статистической тенденции, а некоторых случаях и на уровне статистической достоверности.

3.3.Представление результатов эксперимента по интеграции молодых педагогов методами математической статистики

Для обоснования некоторых результатов процесса интеграции, представленных в подразделе 3.2. воспользуемся аппаратом математической статистики, что позволит нам сделать доказательными предварительные выводы о более успешной интеграции в профессию молодых педагогов из Василеостровского района по сравнению с педагогами из других районов города.

Расчеты проводились с использованием статистического пакета STATISTICA. Были использованы методы анализа таблиц сопряженности (кросстабуляции), для изучения взаимосвязей между кросстабулированными переменными использовались соответствующие критерии: критерий χ^2 -Пирсона (при необходимости – в случае ячеек с малыми частотами – с поправкой на непрерывность Йетса), точный критерий Фишера.

Для сравнения выбираем несколько ключевых вопросов, в большей степени включенных в контекст адаптации и интеграцию в профессию.

Сравнение 1. На старте нас будет интересовать вопрос, различается ли удовлетворенность молодых педагогов сделанным профессиональным выбором в зависимости от того, посещали ли они специализированные курсы, организованные в рамках экспериментальной работы по интеграции молодых педагогов в профессию (таблица 1).

Таблица 1. Сравнительный анализ ответов по уровню удовлетворенности педагогов сделанным выбором (%)

Ответы	Типы респондентов
--------	-------------------

	Контрольная группа	другие
«Если бы у меня была возможность, я бы перестал работать учителем» или «Часто у меня бывает ощущение, что эта работа не стоит моих усилий»	8,51%	21,20%
«Несмотря на все трудности, мне нравится моя профессия» или «Я бы не хотел для себя никакой другой профессии, кроме учительской»	91,49%	78,80%

Данные позволяют говорить о том, что педагоги из контрольной группы (Василеостровского района) чаще выбирают ответы, свидетельствующие об удовлетворенности профессией и сделанным профессиональным выбором (91,49%, а в других районах – 78,8%). С другой стороны, среди педагогов из остальных районов чаще встречаются неудовлетворенные своей работой (21,2%, в то время как в Василеостровском районе – только 8,51%). Уровень значимости точного критерия Фишера составил 0,0459, т.е. существуют статистически достоверные различия в ответах педагогов разных районов на рассматриваемый вопрос анкеты. «Интегрированные» педагоги из Василеостровского района чаще высказывают удовлетворенность своей работой и профессией.

Сравнение 2. Рассмотрим, какие дефициты в реализации своей профессиональной деятельности испытывают молодые педагоги из разных районов. Результаты сравнительного анализа отражены в таблице 2 с указанием на уровень значимости критерия χ^2 -Пирсона).

Анализ данных таблицы 2, показывает, что, вне зависимости от района, молодые педагоги, в первую очередь, испытывают дефицит времени (более 60% респондентов в каждой группе).

Также многие учителя указывали, что в реализации профессиональной деятельности они ощущают дефицит опыта в работе с детьми. Если в экспериментальной группе на нехватку опыта работы с детьми жалуются 24% опрошенных молодых учителей, то среди опрошенных из других районов города таких 32%. В данном случае использование χ^2 -критерия Пирсона не позволяет сделать вывод о существовании статистически достоверных различий по дефициту опыта работы с детьми у педагогов из разных районов. Уровень значимости критерия $p=0,2392$ означает лишь наличие статистической тенденции к тому, что молодые «интегрированные» учителя несколько реже страдают от дефицита опыта работы с детьми, по сравнению с учителями из других районов.

Таблица 2. Сравнительный анализ ответов по перечню дефицитов, испытываемых молодыми педагогами (%)

Дефициты:	Район		Уровень значимости критерия
	Контрольная группа	Другие	
1) владения метапредметными компетентностями	12,96%	11,52%	$p=0,7581$
2) времени	62,96%	61,24%	$p=0,8080$
3) опыта в работе с детьми	24,07%	32,02%	$p=0,2392$
4) опыта собственного участия в деятельности разного вида	22,22%	21,91%	$p=0,9588$

5) опыта участия в общественной жизни	14,81%	11,80%	p=0,5278
6) понимания со стороны администрации	11,11%	12,08%	p=0,8382
7) понимания со стороны родителей	9,26%	24,44%	p=0,0205
8) понимания со стороны учащихся	9,26%	13,20%	p=0,5539
9) предметных знаний	11,11%	10,11%	p=0,8216
10) умения планировать свою деятельность и распределять ресурсы	25,93%	19,66%	p=0,2880

Статистический сравнительный анализ дефицитов, затрудняющих молодым педагогам из разных районов реализацию профессиональной деятельности, выявил и достоверные различия – «дефицит понимания со стороны родителей» статистически достоверно реже осложняет работу молодым педагогам из контрольной (9,26%, в то время как в других районах на понимание со стороны родителей учащихся жалуется почти четверть опрошенных – 24,44%). Уровень значимости критерия χ^2 в данном случае составил 0,0205.

Кроме того, «интегрированные педагоги» несколько чаще на вопрос о дефицитах выбирали ответ «всего хватает» (11,11%), по сравнению с учителями из других районов (6,74%). Данное различие тоже носит характер статистической тенденции, уровень значимости критерия χ^2 равен 0,2506.

Сравнение 3. Следующее сравнение мы провели по некоторым утверждениям из области «признаний» (Таблица 3) с указанием уровня значимости критерия χ^2 -Пирсона.

Таблица 3. Сравнительный анализ ответов по перечню «признаний» молодых педагогов (%)

Утверждения:	Район		Уровень значимости критерия
	Контрольная группа	Другие	
1. В нашей школе есть опытный коллега, к которому я всегда могу обратиться за помощью	55,56%	60,39%	p=0,4994
2. Мне не хватает психологических знаний, чтобы найти правильный подход к ученикам	24,07%	21,91%	p=0,7214
3. Молодому учителю в начале своей деятельности необходим наставник из числа опытных педагогов	48,15%	46,63%	p=0,8349
4. Учеба в институте дала мне достаточно, чтобы подготовить меня к самостоятельной работе учителя	24,07%	25,56%	p=0,8149
5. Я чувствую, что мне не хватает практики, чтобы уверенно чувствовать себя в любом классе	16,67%	30,34%	p=0,0382

Различия наблюдаем по пятому элементу: неуверенность в себе из-за недостаточного опыта работы испытывают около 17% опрошенных молодых учителей контрольной группы и третья часть опрошенных учителей из других районов города. Выявленные различия являются статистически достоверными (уровень значимости $p=0,0382 < 0,05$).

Сравнение 4. Важным сигналом интеграции в профессию являются возможные причины ухода молодых педагогов из профессии. Вопрос звучал так: «Все мы время

от времени задумываемся о том, чтобы сменить работу. Что из перечисленного ниже могло бы заставить Вас уйти из школы?»

Таблица 4. Возможные причины ухода молодых педагогов из профессии (%)

Причины ухода	Частота
Низкая зарплата	55,37%
Бесконечное количество отчетностей	51,22%
Пропажа интереса к работе	34,15%
Конфликты с руководством	31,22%
Отсутствие возможностей для роста и развития	28,29%
Давление со стороны родителей	17,56%
Загруженность административной работой	14,88%
Слишком высокая нагрузка	14,15%
Трудности с учениками	12,93%
Конфликты с коллегами	12,68%
Недостаточная нагрузка	8,05%

Видно, что наиболее вероятными причинами увольнения молодых учителей являются низкая зарплата и бесконечное количество отчетностей, эти варианты ответа выбрали 55% и 51% опрошенных соответственно. Также около трети молодых педагогов одной из вероятных причин ухода с работы назвали потерю интереса к работе (34%), конфликты с руководством (31%) и отсутствие возможностей для роста и развития (28%). Остальные варианты ответов встречаются редко.

Интересно, что из-за слишком высокой нагрузки могут уйти с работы только 14% опрошенных молодых учителей, эта причина занимает всего лишь 8 место из 11 возможных. Таким образом, хотя более 60% педагогов жалуются на нехватку времени, и именно дефицит времени наиболее часто, с точки зрения самих молодых педагогов, затрудняет им реализацию своей профессиональной деятельности, мало кто готов из-за этого уволиться.

Мы сравнили ответы молодых учителей, которым «мешает работать» ощущение дефицита времени, и тех, кто из-за нехватки времени не страдает, на вопрос анкеты об их готовности уйти из школы на более высокую зарплату. Результаты сравнительного анализа представлены в таблице 5.

Таблица 5. Сравнение ответов о дефиците времени и взаимосвязи «дефицита» с решением о смене работы (%).

Если бы Вам предложили работу с существенно большей зарплатой, но не в школе, насколько трудно было бы Вам уйти из учительской профессии?	Дефицит времени	
	Не мешает работать	Мешает работать
очень легко	11,39%	10,32%
трудно решиться, но зарплата важнее	24,68%	29,76%
трудно решиться, люблю школу	43,67%	44,44%
сейчас мне кажется, что это просто невозможно	20,25%	15,48%

Очевидно, что частоты встречаемости тех или иных вариантов ответов у молодых педагогов в двух группах примерно одинаковы. Очень немногие (около

10%) готовы с легкостью отказаться от учительской профессии, но от 25% до 30% опрошенных в каждой из групп готовы все же принять такое решение, т.к. высокая зарплата для них представляется очень важным фактором. Использование критерия χ^2 -Пирсона подтверждает вывод, сделанный на основе качественного анализа данных: уровень значимости критерия $p=0,512874$ говорит об отсутствии взаимосвязи между нехваткой времени у молодых педагогов и их готовностью уйти из профессии.

Сравнение 5. Анализ взаимосвязей между самооценкой молодых педагогов и их интеграцией в профессию. Для анализа взаимосвязей между самооценкой молодых педагогов и их интеграцией в профессию мы разбили всю выборку на 3 группы в зависимости от ответов на вопрос анкеты о положении на лестнице профессиональной компетентности.

Группа 1. Педагоги с низкой самооценкой (ступени 10-40) – всего 201 чел.(49%)

Группа 2. Педагоги с нормальной самооценкой (ступени 50-70) – всего 160 чел. (39%)

Группа 3. Педагоги с неадекватной, неоправданно высокой самооценкой (ступени 80-100) – 49 чел. (12%)

Таблица 6.Межгрупповое сравнение анализа взаимосвязей между самооценкой молодых педагогов и их интеграцией в профессию (%)

Ответы	Самооценка		
	Группа 1 (низкая)	Группа 2 (норма)	Группа 3 (высокая)
«Если бы у меня была возможность, я бы перестал работать учителем» или «Часто у меня бывает ощущение, что эта работа не стоит моих усилий»	22,01%	19,40%	8,11%
«Несмотря на все трудности, мне нравится моя профессия» или «Я бы не хотел для себя никакой другой профессии, кроме учительской»	77,99%	80,60%	91,89%

Видно, что педагоги с неоправданно высокой самооценкой чаще выбирают ответы, свидетельствующие об удовлетворенности профессией и сделанным профессиональным выбором (91,89%), чем педагоги с «нормальной» (80,6%) и «низкой» самооценкой (77,99%). И, наоборот, неудовлетворенные своей работой учителя чаще встречаются в первой группе (22%) и очень редко – в группе педагогов с завышенной самооценкой (8,11%). Уровень значимости χ^2 -критерия Пирсона составил 0,1563. Такой результат не позволяет сделать вывод о существовании статистически достоверной взаимосвязи между ответами педагогов на рассматриваемый вопрос анкеты и их самооценкой. Однако, поскольку $p < 0,2$, то можно предположить наличие следующей статистической тенденции: педагоги с высокой самооценкой в большей степени удовлетворены своей работой и профессией, чем педагоги с адекватной или низкой самооценкой.

Сравнение 6. Следующее межгрупповое сравнение направлено на выявление значимости различных факторов, влияющих на интеграцию в профессию, в зависимости от субъективной самооценки профессиональной компетентности молодых педагогов (таблица 8).

Таблица 7. Межгрупповое сравнение значимости «интегрирующих факторов» в профессию (%).

Утверждения:	Самооценка			Уровень значимости критерия χ^2 -Пирсона
	Группа 1 (низкая)	Группа 2 (норма)	Группа 3 (высокая)	
1. В нашей школе есть опытный коллега, к которому я всегда могу обратиться за помощью	63,18%	58,13%	51,02%	p=0,257418
2. Мне не хватает психологических знаний, чтобы найти правильный подход к ученикам	28,86%	18,75%	6,12%	p=0,001117
3. Молодому учителю в начале своей деятельности необходим наставник из числа опытных педагогов	51,74%	43,13%	38,78%	p=0,128356
4. Учеба в институте дала мне достаточно, чтобы подготовить меня к самостоятельной работе учителя	19,90%	27,50%	40,82%	p=0,007693
5. Я чувствую, что мне не хватает практики, чтобы уверенно чувствовать себя в любом классе	37,81%	22,50%	10,20%	p=0,000061

Итак, по первому утверждению мы понимаем, что все группы находятся практически в одинаковом положении относительно присутствия в их профессиональной деятельности опытного коллеги, к которому можно обращаться – более половины респондентов в каждой группе это подтверждают. В остальном ответы молодых педагогов с различной самооценкой отличаются в большей или меньшей степени. Опишем эти различия.

Относительно «достаточности психологических знаний» (утверждение второе из таблицы 8) молодые учителя из группы с неоправданно высокой самооценкой в ответе на данный вопрос анкеты тоже демонстрируют более высокую уверенность в себе, своих знаниях и профессионализме по сравнению с учителями из двух других групп. Только 6,12% молодых педагогов с завышенной самооценкой признают, что им может не хватать психологических знаний; 40,82% уверены в том, что учеба в институте смогла подготовить их к самостоятельной работе в школе; только 10,2% допускают, что им не хватает опыта для того, чтобы чувствовать себя уверенно в любом классе. Молодые педагоги из двух других групп гораздо более самокритичны, чаще признаются и в нехватке опыта, и в недостатке психологических знаний, причем найденные межгрупповые различия являются статистически высоко достоверными (уровень значимости критерия χ^2 в каждом из трех случаев меньше 0,01).

Кроме того, молодые излишне уверенные в себе учителя из группы с высокой самооценкой профессиональной компетентности реже считают, что начинающему педагогу в начале профессиональной деятельности необходим опытный наставник. С этим утверждением согласны только 38,78% опрошенных из этой группы, тогда как, например, в группе с низкой самооценкой так думают более половины учителей (51,74%). Однако, в этом случае, данное различие не является статистически достоверным, носит характер статистической тенденции ($p = 0,128$).

Сравнение 7. Далее проводим межгрупповой анализ дефицитов. Выясняем, какие дефициты в реализации своей профессиональной деятельности испытывают молодые педагоги с разной самооценкой, и проверяем, действительно ли наиболее уверенные в себе молодые учителя, очень высоко оценившие свою профессиональную компетентность, реже сталкиваются в ходе своей работы с проблемами и трудностями, по сравнению с их коллегами с нормально и/или низкой самооценкой (таблица 8).

Таблица 8. Межгрупповое сравнение дефицитов, испытываемых молодыми педагогами (%).

Дефициты:	Самооценка			Уровень значимости χ^2 -Пирсона критерия
	Группа 1 (низкая)	Группа 2 (норма)	Группа 3 (высокая)	
владения метапредметными компетентностями	14,93%	8,13%	10,20%	p=0,128269
Времени	58,71%	63,75%	65,31%	p=0,521089
опыта в работе с детьми	42,29%	23,75%	8,16%	p=0,0000009
опыта собственного участия в деятельности разного вида	24,38%	23,75%	6,12%	p=0,016916
опыта участия в общественной жизни	12,44%	13,75%	6,12%	p=0,357037
понимания со стороны администрации	12,44%	10,00%	16,33%	p=0,468713
понимания со стороны родителей	22,39%	22,50%	22,45%	p=0,999678
понимания со стороны учащихся	14,93%	8,75%	16,33%	p=0,154519
предметных знаний	13,43%	8,75%	2,04%	p=0,045105
умения планировать свою деятельность и распределять ресурсы	26,37%	17,50%	6,12%	p=0,003429
нет (всего хватает)	4,98%	7,50%	16,33%	p=0,023537

По ряду показателей молодые педагоги с завышенной самооценкой продолжают демонстрировать уверенность в себе: они реже признают дефицит опыта работы с детьми, дефицит опыта собственного участия в деятельности разного вида, дефицит предметных знаний, дефицит умения планировать, и именно в этой группе чаще встречаются педагоги, выбравшие вариант ответа «всего хватает». Все перечисленные выше различия являются статистически достоверными ($p < 0,05$).

Однако, интересно отметить, что в двух случаях педагоги с неоправданно высокой самооценкой испытывают больше сложностей, чем остальные молодые учителя, это «дефицит понимания со стороны администрации» и «дефицит понимания со стороны учащихся».

Сравнение 8. Сигналами успешной (или неуспешной\ «продолженной») адаптации в профессию может служить самооценка педагога в его непосредственной учебной деятельности (таблица 9).

Таблица 9. Межгрупповое сравнение утверждений молодых педагогов относительно своих компетенций в обучающей деятельности(%)

Утверждения	Самооценка	Уровень
-------------	------------	---------

	Группа 1 (низкая)	Группа 2 (норма)	Группа 3 (высокая)	
1.Если семья не настраивает ребенка на учебу, я не могу заставить его учиться	40,30%	28,75%	26,53%	p=0,033341
2.Знаю, как сделать так, чтобы ученики выполняли домашние задания	32,84%	31,88%	30,61%	p=0,724562
3.Исключительно от меня зависит, могу ли я мотивировать детей к учебе	37,31%	38,13%	16,33%	p=0,01321
4.Современная жизнь такова, что детей невозможно заинтересовать учебой	7,46%	6,88%	4,08%	p=0,701647
5.Я могу мотивировать даже тех учеников, кому неинтересно учиться	22,39%	34,38%	46,94%	p=0,00106
6.Я могу найти подход даже к самому трудному ученику	30,35%	41,25%	55,10%	p=0,002718
7.Я умею сделать так, чтобы ученики соблюдали правила поведения в классе	50,75%	61,25%	57,14%	p=0,133015

По сравнению с молодыми педагогами из групп с «низкой» и «нормальной» самооценкой, учителя с высокой самооценкой чаще считают, что могут найти подход к самому трудному ученику и умеют мотивировать даже тех детей, родители которых не настраивают их на учебу, или тех, кому неинтересно учиться. Перечисленные выше различия являются статистически достоверными, для каждого из трех утверждений уровень значимости критерия χ^2 -Пирсона $p < 0,05$.

Особый интерес для нашего исследования представляет отношение педагогов к утверждению «Исключительно от меня зависит, могу ли я мотивировать детей к учебе». Если в группах с низкой и нормальной самооценкой 37-38% педагогов согласны с этим утверждением, то в группе молодых учителей с неоправданно высокой (на наш взгляд), неадекватной самооценкой так считают всего 16,33% опрошенных. Уровень значимости критерия χ^2 -Пирсона $p = 0,1321$ говорит о том, что найденные межгрупповые различия являются статистически достоверными. Молодые педагоги с завышенной самооценкой реже готовы брать на себя ответственность в тех случаях, когда у них не получается заинтересовать ребенка учебой. Вероятно, они будут стараться объяснить свою профессиональную неудачу воздействием на ребенка внешних, не зависящих от них факторов, и таким образом «страховать» себя от неудач, выстраивая персональный механизм психологической защиты. Так же, как и в группах «нормы» и «низкой самооценки», в своем умении заставить учащихся выполнять домашние задания уверены всего лишь около трети педагогов с неадекватно высокой самооценкой. Т.е. группа с высокой самооценкой дает нам противоречивые характеристики очень высоко оценивая свой профессиональный уровень в комплексе (до 80-100 ступеней из 100 возможных) и оценкой такой из составляющих профессиональной компетентности как, например, умение мотивировать учащихся и выполнение домашних заданий.

Обобщая результаты по анализу ответов педагогов с разной самооценкой, можно сделать некоторые предварительные выводы.

Эмпирическая часть исследования не включала в себя экспертную оценку профессиональной знаниевой составляющей компетентности педагогов, а в анкете не содержалось вопросов для непосредственной диагностики знаний в области педагогики или психологии. Тем не менее, в ходе анализа данных эмпирического исследования были получены прямые и косвенные подтверждения нашему предположению о том, что объективно оценивающий свою профессиональную компетентность молодой учитель не должен ставить себе более 70 баллов из 100 возможных и более высокая оценка свидетельствует о неадекватности самооценки и о наличии психологических защит.

С одной стороны, как показывает анализ данных исследования, в начале своего профессионального пути молодые педагоги с высокой, но неадекватной самооценкой демонстрируют большую удовлетворенность своей работой и сделанным профессиональным выбором. Однако, с другой стороны, из-за отсутствия самокритичности и наличия психологических защит у них ограничены способности к обучению и саморазвитию, для них характерна повышенная конфликтность (в том числе из-за склонности обвинять в своих ошибках и неудачах других людей), поэтому, несмотря на успешную первичную адаптацию в профессии, у молодых учителей с неоправданно высокой самооценкой может довольно скоро наступить вторичная дезадаптация и, как результат, они могут разочароваться в профессии и уйти из школы. Т.е. данную когорту молодых учителей можно отнести к зоне риска ухода из профессии.

4. Выводы мониторинга

Эффективность эксперимента, состоявшего в реализации программы интеграции молодых педагогов в профессию, подтверждаются результатами мониторинга.

Объективные данные мониторинга информируют о положительных эффектах интеграции молодых педагогов Василеостровского района в профессию.

Субъективные представления молодых педагогов, «снятые» через опросы до входа их в программу интеграции и после прохождения программы свидетельствуют так же о положительных эффектах программы интеграции.

По результатам мониторинга делаем следующие выводы.

1. Программа интеграции молодых педагогов в профессию (далее ПИМПП) повышает уровень удовлетворенности профессией и сделанным профессиональным выбором
2. ПИМПП объективирует мнение молодого педагога и своих профессиональных достижениях (самооценку) и компетенциях и позволяет адекватно оценивать свои профессиональные навыки.
3. ПИМПП ассоциирует молодых педагогов и дает им возможность почувствовать себя в коллективе единомышленников, «равным среди равных».
4. ПИМПП позволяет сформировать предметно - рефлексивное отношение³ молодого педагога с коллегами, администрацией, родителями, учащимися, что повышает уровень самокритичности и формирует адекватное отношение к тем функциональным обязанностям (типа «бесконечных отчетностей»), о которых у молодого педагога не было представлений ранее.

³ Мы рассматриваем предметно-рефлексивное отношение в данном контексте как способности к мысленному отражению позиции «другого» или его представлений об особенностях собственного видения объекта, проблемы.

5. ПИМПП выравнивает самооценку молодых специалистов и позитивно снижает уровень притязаний, связанных с «моментальным» вертикальным карьерным ростом, при этом, повышает требовательность к качеству собственного человеческого капитала, с выходом на вектор горизонтальной карьеры в ближайшие 5 лет.
6. ПИМПП играет роль «коллективного наставника» для молодых педагогов и является эффективным субститутом «школьных наставников».

Для формирования доказательной образовательной политики в области интеграции молодых педагогов в профессию следующий этап мониторинга (с сентября 2016 года) будет включать мероприятия, связанные с интервьюированием и опросом руководителей школ на предмет оценки степени интеграции молодых педагогов Василеостровского района в профессию, прошедших ПИМПП.

Приложение 1

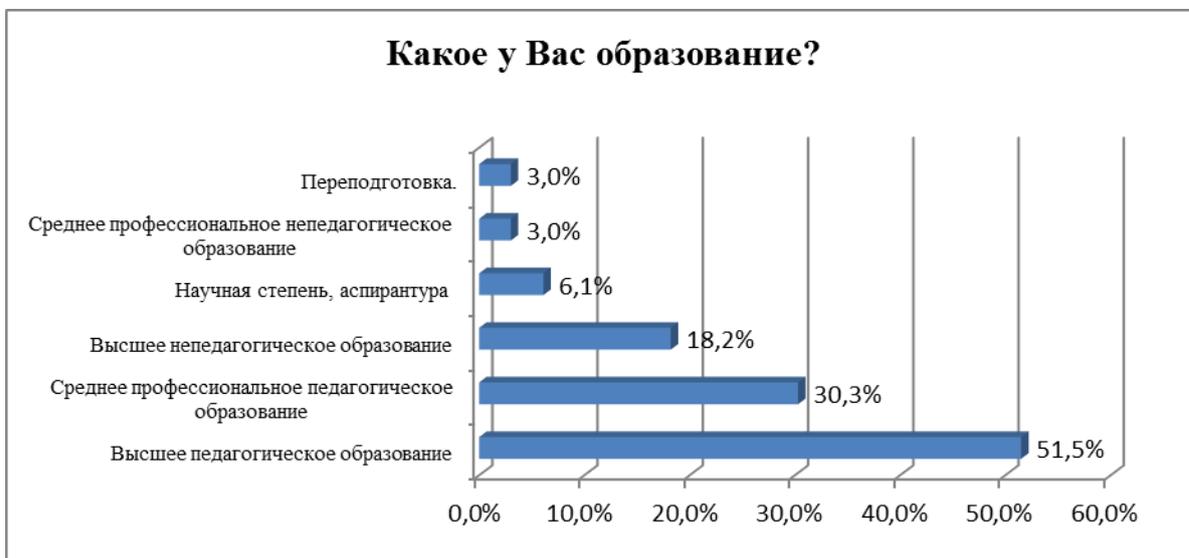
Вопрос 1. Какой у Вас стаж работы в школе?

- Менее 1 года – 13 из 33 = 39,4%
- От 1 года до 2 лет – 12 из 33 = 36,4%
- От 2 до 3 лет – 5 из 33 = 15,2%
- Более 3 лет – 3 из 33 = 9,1%



Вопрос 2. Какое у Вас образование? (укажите не более 2-х вариантов ответа)

- Среднее профессиональное педагогическое образование; – 10 из 33 = 30,3%
- Среднее профессиональное непедагогическое образование; – 1 из 33 = 3%
- Высшее педагогическое образование; – 17 из 33 = 51,5%
- Высшее непедагогическое образование; – 6 из 33 = 18,2%
- Научная степень, аспирантура; – 2 из 33 = 6,1%
- Переподготовка. – 1 из 33 = 3%



Вопрос 3. Укажите, пожалуйста, Ваш пол:

- Мужской – 2 из 33 = 6,1%
- Женский – 31 из 33 = 93,9%

Вопрос 4. Укажите, пожалуйста, Ваш возраст:

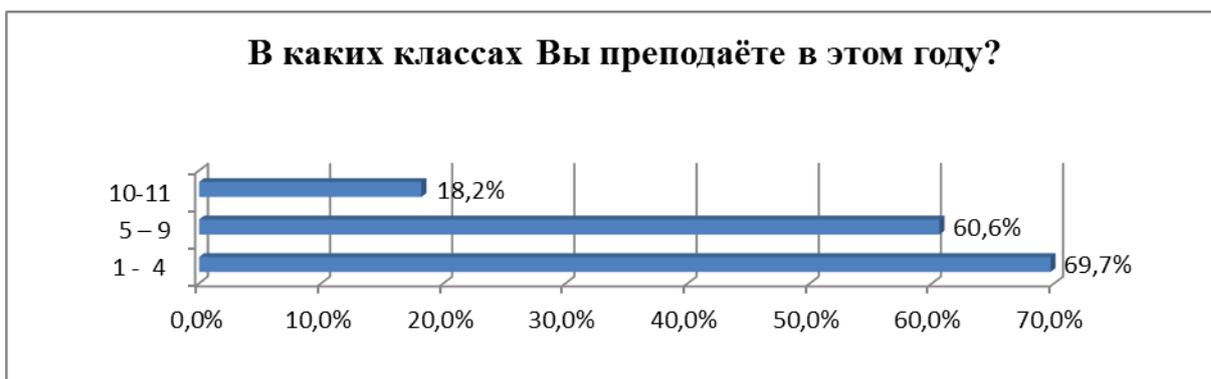


- От 20 до 25 лет – 22 из 33 = 66,7%
- От 26 до 30 лет – 9 из 33 = 27,3%
- От 31 до 35 лет – 2 из 33 = 6,1%



Вопрос 5. В каких классах Вы преподаёте в этом году?

- 1 - 4 – 23 из 33 = 69,7%
- 5 – 9 – 20 из 33 = 60,6%
- 10-11 – 6 из 33 = 18,2%



Вопрос 6. Сколько часов в неделю составляет Ваша преподавательская нагрузка?

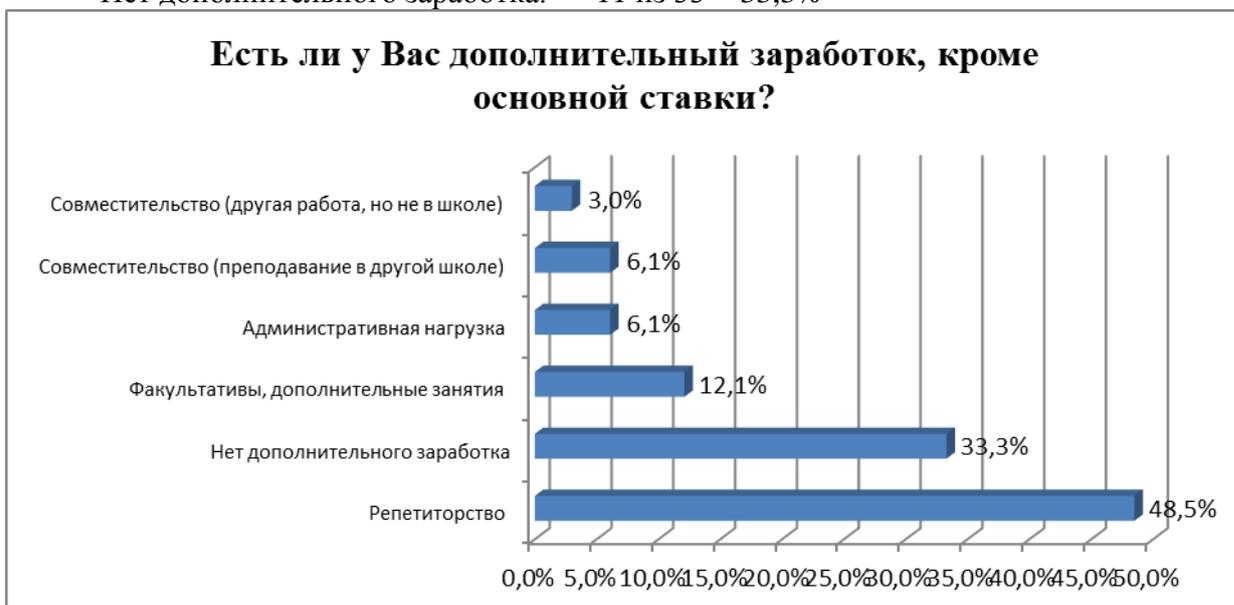
- 12 – 20– 9 из 33 = 27,3%
- 21 – 30– 18 из 33 = 54,5%
- 30 – 36– 6 из 33 = 18,2%



Вопрос 7. Есть ли у Вас дополнительный заработок, кроме основной ставки?

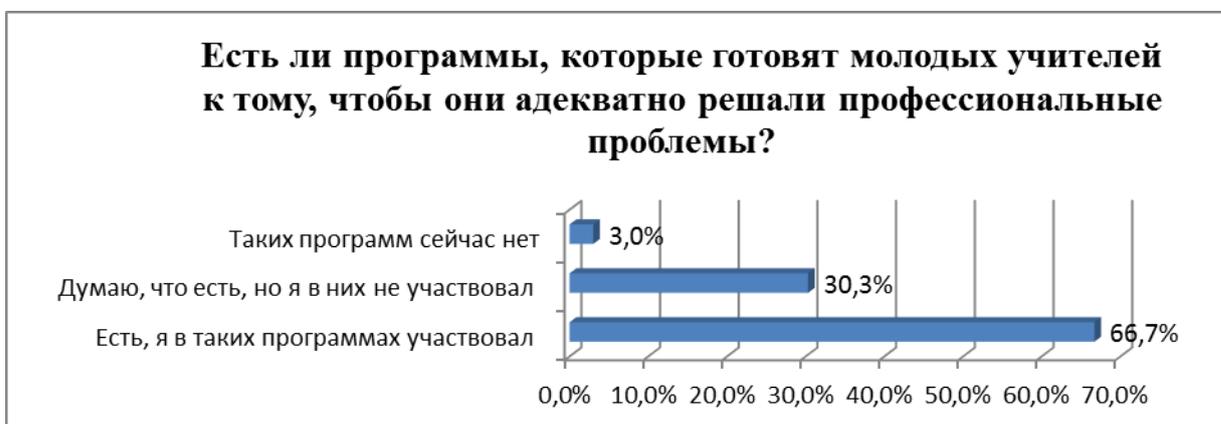
- Административная нагрузка; – 2 из 33 = 6,1%
- Факультативы, дополнительные занятия; – 4 из 33 = 12,1%
- Совместительство (преподавание в другой школе); – 2 из 33 = 6,1%
- Совместительство (другая работа, но не в школе); – 1 из 33 = 3%

- Репетиторство; – 16 из 33 = 48,5%
- Нет дополнительного заработка. – 11 из 33 = 33,3%



Вопрос 8. Как Вы считаете, есть ли программы, которые готовят молодых учителей к тому, чтобы они адекватно решали профессиональные проблемы? (выберите 1 вариант ответа)

- Есть, я в таких программах участвовал; – 22 из 33 = 66,7%
- Думаю, что есть, но я в них не участвовал; – 10 из 33 = 30,3%
- Таких программ сейчас нет. – 1 из 33 = 3%



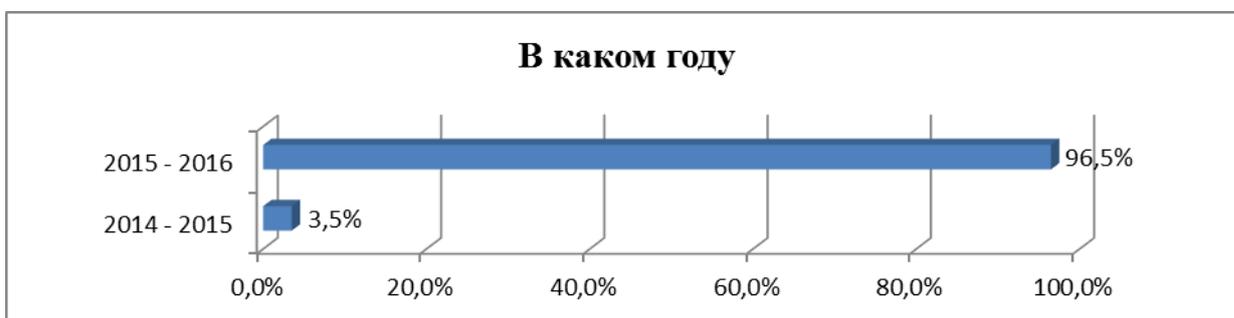
Вопрос 9. Занимались ли Вы на курсах для молодых учителей при ИМЦ Василеостровского района «Профессиональная деятельность молодых специалистов: методическое сопровождение преподавания предметов» (72 часа)?

- Да – 29 из 33 = 87,9%
- Нет – 4 из 33 = 12,1%



Вопрос 10. Если «Да», то в каком году?

- 2015-2016 – 28 из 29 = 39,4%
- 2014-2015 – 1 из 29 = 3,5%



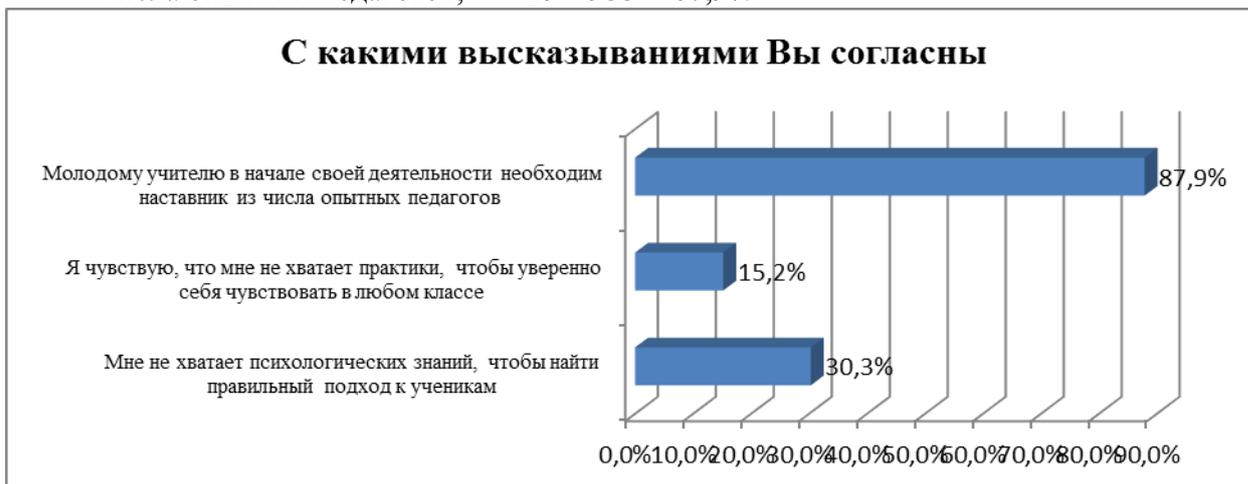
Вопрос 11. Прочитайте следующие утверждения и отметьте, с какими высказываниями Вы согласны (выберите не более 2-х вариантов ответа):

- Я считаю, что курсы повышения квалификации необходимо проходить не чаще, чем указано профессиональном стандарте педагога; – 10 из 33 = 30,3%
- Мне хватает знаний полученных в вузе, чтобы подготовить меня к самостоятельной работе учителя; – 1 из 33 = 3%
- Я считаю, что курсы повышения квалификации необходимо проходить не менее 1 раза в год; – 8 из 33 = 24,2%
- Я считаю, что курсы повышения квалификации помогают молодому специалисту успешно интегрироваться в профессии; – 26 из 33 = 78,8%
- Курсы повышения квалификации молодых педагогов не дают необходимых знаний. – 1 из 33 = 3%



Вопрос 12. Прочитайте следующие утверждения и отметьте, с какими высказываниями Вы согласны (выберите не более 2-х вариантов ответа):

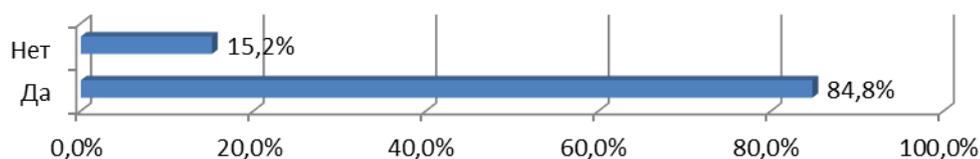
- Мне не хватает психологических знаний, чтобы найти правильный подход к ученикам; – 10 из 33 = 30,3%
- Я чувствую, что мне не хватает практики, чтобы уверенно себя чувствовать в любом классе; – 5 из 33 = 15,2%
- Молодому учителю в начале своей деятельности необходим наставник из числа опытных педагогов; – 29 из 33 = 87,9%



Вопрос 13. Есть ли в Вашей школе учитель, который является для Вас образцом в профессии?

- Да – 28 из 33 = 84,8%
- Нет – 5 из 33 = 15,2%

Есть ли в Вашей школе учитель, который является для Вас образцом в профессии?



Вопрос 14. Прочитайте следующие утверждения и отметьте, с какими высказываниями Вы согласны. (выберите не более 2-х вариантов ответа)

- Я могу найти подход даже к самому трудному ученику – 16 из 33 = 48,5%
- Я могу мотивировать даже тех учеников, кому не интересно учиться – 15 из 33 = 45,5%
- Современная жизнь такова, что детей невозможно заинтересовать учёбой – 1 из 33 = 3%
- Если семья не настраивает ребёнка на учёбу, я не могу заставить его учиться – 8 из 33 = 24,2%
- Исключительно от меня зависит, могу ли я мотивировать детей к учёбе – 9 из 33 = 27,3%

С какими высказываниями Вы согласны



Вопрос 15. Прочитайте следующие утверждения и отметьте, с какими высказываниями Вы согласны. (выберите 1 вариант ответа)

- Я с детства хотел (а) стать учителем; – 7 из 33 = 21,2%
- Мой приход в школу – это простое стечение обстоятельств – 6 из 33 = 18,2%
- Если бы у меня была возможность, я бы перестал (а) работать учителем; – 1 из 33 = 3%
- Я бы не хотел (а) для себя никакой другой профессии, кроме учительской – 1 из 33 = 3%
- Часто у меня бывает ощущение, что эта работа не стоит моих усилий – 0 из 33 = 0%
- Несмотря на все трудности, мне нравится моя профессия – 20 из 33 = 60,6%



Вопрос 16. Все мы время от времени задумываемся о том, чтобы сменить работу. Что из перечисленного ниже могло бы заставить Вас уйти со своей работы? (выберите не более 3-х вариантов ответа)

- Загруженность административной работой – 6 из 33 = 18,2%
- Бесконечное количество отчетностей – 9 из 33 = 27,3%
- Слишком высокая нагрузка – 8 из 33 = 24,2%
- Недостаточная нагрузка – 3 из 33 = 9,1%
- Конфликты с руководством – 14 из 33 = 42,4%
- Конфликты с коллегами – 3 из 33 = 9,1%
- Трудности с учениками – 5 из 33 = 15,2%
- Давление со стороны родителей – 4 из 33 = 12,1%
- Низкая зарплата – 15 из 33 = 45,5%
- Отсутствие возможностей для роста и развития – 3 из 33 = 9,1%
- Пропажа интереса к работе – 9 из 33 = 27,3%
- Появившаяся возможность получать более высокую заработную плату в другом направлении деятельности – 6 из 33 = 18,2%



Вопрос 17. Если бы Вам предложили работу с существенно большей зарплатой в другой школе, насколько трудно было бы Вам уйти из вашей школы?

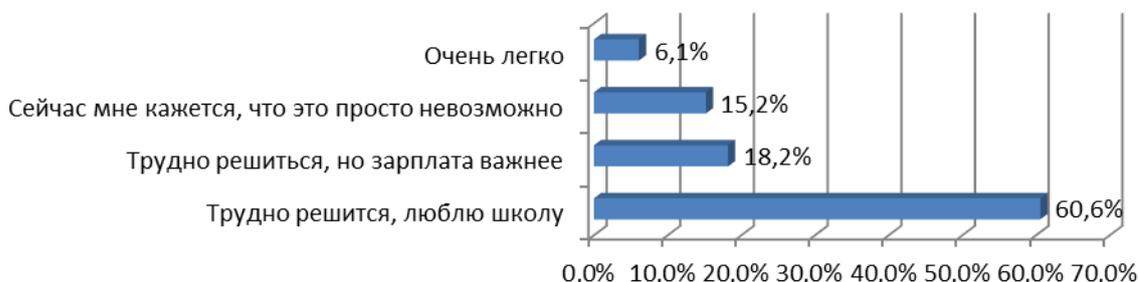
- 1 (очень легко) – 6 из 33 = 18,2%
- 2 (трудно решиться, но зарплата важнее) – 8 из 33 = 24,2%
- 3 (трудно решится, так как коллектив очень хороший) – 14 из 33 = 42,4%
- 4 (очень трудно) – 5 из 33 = 15,2%



Вопрос 18. Если бы Вам предложили работу с существенно большей зарплатой, но не в школе, насколько трудно было бы Вам уйти из учительской профессии?

- 1 (очень легко) – 2 из 33 = 6,1%
- 2 (трудно решиться, но зарплата важнее) – 6 из 33 = 18,2%
- 3 (трудно решится, люблю школу) – 20 из 33 = 60,6%
- 4 (сейчас мне кажется, что это просто невозможно) – 5 из 33 = 15,2%

Если бы Вам предложили работу с существенно большей зарплатой, но не в школе, насколько трудно было бы Вам уйти из учительской профессии?

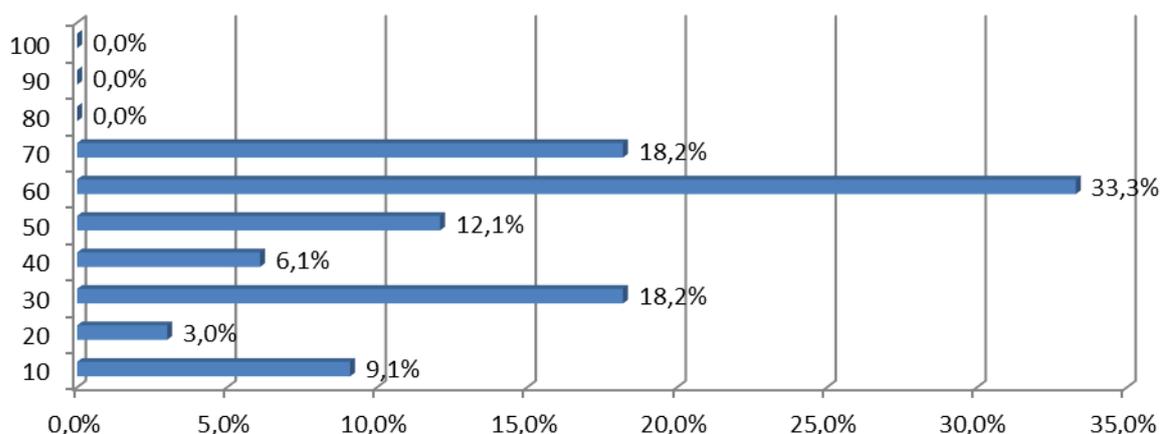


Вопрос 19. Представьте себе лестницу своей профессиональной компетентности, которая состоит из 100 ступеней.

На какой ступени, по Вашим ощущениям, находитесь сейчас ВЫ? Отметьте любым знаком.

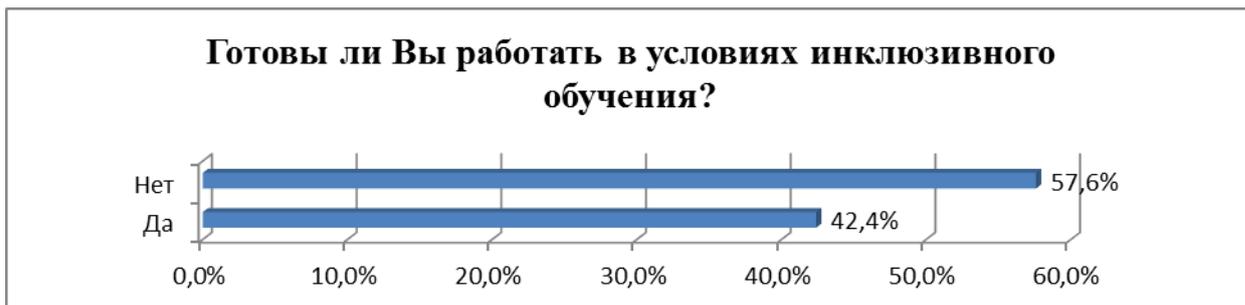
- 10 – 3 из 33 = 9,1%
- 20 – 1 из 33 = 3%
- 30 – 6 из 33 = 18,2%
- 40 – 2 из 33 = 6,1%
- 50 – 4 из 33 = 12,1%
- 60 – 11 из 33 = 33,3%
- 70 – 6 из 33 = 18,2%
- 80 – 0 из 33 = 0%
- 90 – 0 из 33 = 0%
- 100 – 0 из 33 = 0%

На какой ступени, по Вашим ощущениям, находитесь сейчас ВЫ?



Вопрос 20. Готовы ли Вы работать в условиях инклюзивного обучения?

- Да – 14 из 33 = 42,4%
- Нет – 19 из 33 = 57,6%



Вопрос 21. Прочитайте следующие утверждения и отметьте, с какими высказываниями Вы согласны (выберите не более 2-х вариантов ответа):

- Образовательные учреждения НЕ готовы к реализации инклюзивного образования – 23 из 33 = 69,7%
- Образовательные учреждения готовы к реализации инклюзивного образования – 3 из 33 = 9,1%
- Мне достаточно знаний полученных в ВУЗе, чтобы работать в системе инклюзивного образования – 3 из 33 = 9,1%
- Мне необходимы дополнительное образование (переподготовка, повышение квалификации ит.д.) в области инклюзии – 23 из 33 = 69,7%
- Я психологически не готов работать в системе инклюзивного образования – 3 из 33 = 9,1%



Вопрос 22. Если у Вас есть ощущение дефицитов в реализации своей профессиональной деятельности, то в чем они выражаются? Выберите ТРИ главных, для ВАС дефицита.

- Дефицит времени – 25 из 33 = 75,8%
- Дефицит опыта в работе с детьми – 5 из 33 = 15,2%
- Дефицит понимания со стороны учащихся – 2 из 33 = 6,1%
- Дефицит понимания со стороны родителей – 4 из 33 = 12,1%
- Дефицит понимания и поддержки со стороны своей семьи (родных) – 2 из 33 = 6,1%

- Дефицит понимания со стороны администрации школы – 8 из 33 = 24,2%
- Дефицит владения метапредметными компетентностями – 3 из 33 = 9,1%
- Дефицит предметных знаний – 4 из 33 = 12,1%
- Дефицит поддержки коллег – 1 из 33 = 3%
- Дефицит умения планировать свою деятельность и распределять ресурсы – 6 из 33 = 18,2%
- Дефицит опыта собственного участия в деятельности разного вида – 3 из 33 = 9,1%
- Дефицит опыта участия в общественной жизни – 4 из 33 = 12,1%
- Всего хватает – 2 из 33 = 6,1%



Вопрос 23. Прочитайте следующие утверждения и отметьте, с какими высказываниями Вы согласны.

Вы относите себя к? (выберите не более 2-х вариантов ответа):

- Профессионалу высокого уровня – 0 из 33 = 0%
- Перспективному и успешному специалисту – 28 из 33 = 84,8%
- Новатору в профессии – 3 из 33 = 9,1%
- Неуверенному в своих силах и знания специалисту – 2 из 33 = 6,1%
- Испытывающему сложности в общении с участниками педагогического взаимодействия (коллег, ученики, родители, администрация) – 3 из 33 = 9,1%
- Сомневающемуся в своих перспективах в профессии – 0 из 33 = 0%



Вопрос 24. Отметьте, пожалуйста, по каким вопросам наиболее часто у Вас происходит взаимодействие с коллегами. (выберите не более 2-х вариантов ответа)

- Деловые отношения – обсуждаем проблемные вопросы, делимся мнениями по этому поводу и т.д. – 27 из 33 = 81,8%
- Совместная проектная деятельность – 11 из 33 = 33,3%
- Совместное проведение досуговых мероприятий клубные, межличностные; отношения, не связанные с работой – 10 из 33 = 30%
- Нет взаимодействия – 1 из 33 = 3%



Вопрос 25. Взаимодействуете ли Вы с молодыми педагогами? (выберите 1 вариант ответа)

- Да, такая возможность есть на уровне школы – 20 из 33 = 60,6%
- Да, на уровне района есть такая возможность – 14 из 33 = 42,4%
- Да, на уровне региона есть такая возможность – 0 из 33 = 39,4%

- Такая возможность есть только в виртуальном пространстве, в Интернет сети – 1 из 33 = 3%
- Нет такой возможности – 2 из 33 = 6,1%



Вопрос 26. Как Вы считаете, умеете ли Вы разрешать конфликты, возникающие в Вашей педагогической деятельности?

- Да, умею разрешать разные конфликты – 10 из 33 = 30%
- Вроде получается, но не всегда и не все – 22 из 33 = 66,7%
- Не умею разрешать конфликты – 1 из 33 = 3%



Вопрос 27. Представьте себе, что на Вашем уроке ученик плохо себя ведёт, мешает вести урок. Вы уже сделали ему замечание, но он продолжает. Что Вы чаще всего делаете в такой ситуации? (выберите не более 2-х вариантов ответа)

- Делаю ещё одно замечание – 7 из 33 = 21,2%
- Записываю замечание в дневник – 11 из 33 = 33,3%
- Даю индивидуальное задание – 25 из 33 = 75,8%
- Ставлю двойку – 0 из 33 = 0%
- Пересаживаю – 11 из 33 = 33,3%
- Прерываю урок – 1 из 33 = 3%

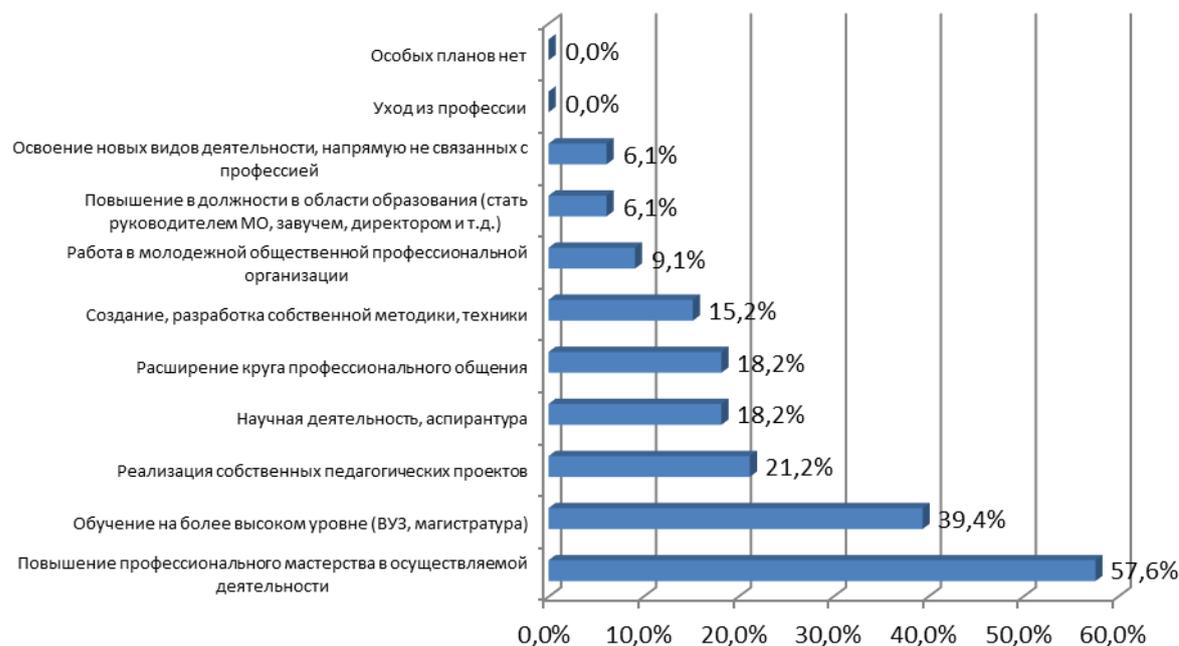
- Выгоняю из класса – 0 из 33 = 0%
- Отправлю к директору (завучу) – 0 из 33 = 0%



Вопрос 28. В чем Вы видите свои перспективы на ближайшие 3 года? (выберите не более 2-х вариантов ответа)

- Обучение на более высоком уровне (ВУЗ, магистратура) – 13 из 33 = 39,4%
- Научная деятельность, аспирантура – 6 из 33 = 18,2%
- Расширение круга профессионального общения – 6 из 33 = 18,2%
- Повышение в должности в области образования (стать руководителем МО, завучем, директором и т.д.) – 2 из 33 = 6,1%
- Повышение профессионального мастерства в осуществляемой деятельности – 13 из 19 = 57,6%
- Реализация собственных педагогических проектов – 7 из 33 = 21,2%
- Создание, разработка собственной методики, техники – 5 из 33 = 15,2%
- Работа в молодежной общественной профессиональной организации – 3 из 33 = 9,1%
- Освоение новых видов деятельности, напрямую не связанных с профессией – 2 из 33 = 6,1%
- Уход из профессии – 0 из 33 = 0%
- Особых планов нет – 0 из 33 = 0%

В чем Вы видите свои перспективы на ближайшие 3 года?



Вопрос 29. Отметьте, пожалуйста, свой опыт участия в общественной жизни. (выберите не более 2-х вариантов ответа)

- Работа в общественной организации – 9 из 33 = 27,3%
- Работа в молодежной организации – 6 из 33 = 18,2%
- Работа в общественной профессиональной организации – 3 из 33 = 9,1%
- Работа в региональной ассоциации молодых педагогов – 5 из 33 = 15,2%
- Участие в благотворительных акциях – 11 из 33 = 33,3%
- Участие в работе Управляющего совета школы – 2 из 33 = 6,1%
- Занятия в разных кружках, секциях (хор, ансамбль, группа здоровья и т.д.) – 9 из 33 = 27,3%
- Являюсь депутатом – 0 из 33 = 0%
- Нет такого опыта – 7 из 33 = 21,2%

Отметьте, пожалуйста, свой опыт участия в общественной жизни.

