**Ожидания работодателя и реализуемые формы и содержание профессионализации молодых педагогов в Российской Федерации**

**Новопашина Л.А.,** к.психол.н., доцент кафедры управления человеческими ресурсами СФУ, заместитель директора ИППР по науке. E-mail: [nla@ippd.ru](mailto:nla@ippd.ru)

Красноярск, Россия

**Аннотация**

В статье рассматривается вопрос о том, какие формы и содержания профессионализации молодых педагогов разворачиваются в стране в зависимости от ожиданий работодателя. А также, какие формы и содержания разворачиваются в регионах относительно современных трендов развития образования.

Участниками опроса стали руководители образовательных организаций, в чьи обязанности непосредственно входит решение задач по обеспечению условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых специалистов.

В анкетном опросе приняло участие 4133 директоров школ и 1011 сотрудников органов муниципального и регионального управления образованием, проведены фокус группы с молодыми педагогами в 85 субъектах Российской Федерации.

**Ключевые слова:** формы и содержание профессионализации, современные вызовы, молодые педагоги

**The employer`s expectations and the form and the content of the professional development of young teachers in the Russian Federation**

**Novopashina L.A.,** PhD, SFY, associate Director for Science, Institute of Psychology of Development Practices, E-mail: [nla@ippd.ru](mailto:nla@ippd.ru)

Krasnoyarsk, Russia

***Abstract***

The article discusses the form and content of professional development of young teachers, who are deployed in the country. The main point of discussion is the relationship of forms and content with the expectations of the employer and the modern trends of education development.

Participants in the survey were heads of educational institutions. They are responsible for ensuring the conditions of adaptation, consolidation and professional development of young professionals.

The questionnaire was attended by 4,133 principals and 1,011 employees of municipal and regional education management, conducted focus groups with young teachers in 85 regions of the Russian Federation.

***Keywords:*** form and content of professional development, modern challenges, young teachers

**Введение**

Основные карьерные устремления педагогов предъявлены в системе образования как ожидание окончания трудовой деятельности. Одной из причин сложившегося состояния педагогического «сословия», в логике профессионализации, является тот факт, что путь в «профессиональное» является слишком протяженным во времени и малопривлекательным для молодых педагогов. Эти ожидания «живут» в педагогической среде и, по всей видимости, уже воспроизводятся естественным образом. Такая ориентация не годится для молодых педагогов, у которых впереди 25–30 лет работы с низким социальным статусом и общественным признанием.

Можно предположить, что кризисное состояние образования в его учительской ипостаси имеет не столько социальную, сколько смысловую, историческую, объективную природу, но решается лишь в форме индивидуальной подготовки будущих педагогов, их адаптации к существующим условиям школьного производства.

В рамках исследования мы анализируем профессионализацию как процесс вхождения в профессию[[1]](#footnote-1), освоения ее, приобретения сопутствующих этому квалификаций и статусов, который связан и зависит от конъюнктуры рынка труда и изменений в системе подготовки и повышения квалификации. Основной вопрос этого исследования – это вопрос о том, как формы и содержания профессионализации молодых педагогов разворачиваются в стране в зависимости от ожиданий, предъявляемые рынком труда к квалификации и компетентностям педагога. А также, какие формы и содержания разворачиваются в регионах относительно современных трендов развития образования.

С этой целью мы использовали два метода: анкетный опрос и фокус группы.

*Описание выборки*

На первом шаге мы обращались к руководителям образовательных организаций, в чьи обязанности непосредственно входит решение задач по обеспечению условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых специалистов, работающих под их непосредственным руководством.

В анкетном опросе приняло участие 4133 директоров школ и 1011 сотрудников органов муниципального и регионального управления образованием.

В целом по выборке среди опрошенных директоров 20,9% составили мужчины, 70,1% женщины.

Каждый третий опрошенный директор проработал в должности от 7 до 15 лет. Ниже представлены данные в целом по выборке.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Таблица 1. Стаж работы директором | | |
| Стаж | Количество | % |
| менее 1 года | 361 | 8,73458 |
| от 1 года до 3 лет | 615 | 14,88023 |
| от 3 до 7 лет | 977 | 23,63900 |
| от 7 до 15 лет | 1205 | 29,15558 |
| свыше 15 лет | 975 | 23,59061 |

Наибольшее количество опрошенных находится в возрасте за 40 лет, в таблице 2 представлены распределения респондентов по возрасту.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | Таблица 2. Возраст директоров | | | | Возраст директоров | Количество | % | | до 25 лет; | 10 | 0,24195 | | от 26 до 35 лет; | 255 | 6,16985 | | от 36 до 45 лет; | 1185 | 28,67167 | | от 46 до 55 лет; | 1640 | 39,68062 | | старше 55 лет. | 1043 | 25,23591 | |  |  |
| И, наконец, образовательный уровень директоров школ составил: |  |  |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | Таблица 3. Образование у директоров школ | | | | Образование | количество | % | | среднее профессиональное педагогическое образование | 28 | 0,67747 | | среднее профессиональное непедагогическое образование | 1 | 0,02420 | | высшее педагогическое образование | 3794 | 91,79773 | | высшее непедагогическое образование | 172 | 4,16163 | | научная степень, аспирантура | 102 | 2,46794 | | переподготовка. | 36 | 0,87104 | |  |  |

На втором шаге в рамках исследования в 85 субъектах Российской Федерации были проведены фокус группы, в которых приняли участие 7847 молодых педагогов, обработано 784 протокола.

**Результаты исследования и их обсуждение**

В целях выявления ожиданий работодателей, а для молодых педагогов именно директора школ выступают в качестве работодателя, мы выявляли насколько приходящие в школу молодые педагоги соответствуют ожиданиям. Из числа ответивших на вопросы директоров школ для 70,3% молодые педагоги, приходящие в школу в большей степени соответствуют их ожиданиям. 8,87 % респондентов указали на полное соответствие их ожиданиям и почти для 20% ожидания оправдываются в меньшей степени.

Ответы на вопрос о том, «На что Вы реально рассчитываете, принимая в школу молодого педагога?» распределились следующим образом:

20,64% - на умение проводить уроки, заполнять документацию, работать с детьми и родителями;

30,57% - на творческий потенциал и предложение интересных практик;

6,48% - на умение делать то, что не умеют делать старшие педагоги;

14,28% - на источник и ресурс изменений в школе;

27,76%- на реализацию современных форм и методов работы, современного содержания образования.

Результаты показали, что в целом директорский корпус ожидает от молодых педагогов изменений в образовательном процессе и рассчитывает на его потенциал. Лишь в каждом пятом случае ожидается умение стандартно проводить уроки, работать с документацией, детьми и родителями.

При этом 97,9% респондентов считает необходимым предпринимать специальные действия для обеспечения адаптации молодых педагогов.

Далее, в ходе опроса директорам школ было предложено оценить эффективность форм работы с молодыми педагогами, которые они используют в школе. Данные представлены ниже.

Таблица 4. Оценка эффективности форм работы с молодыми педагогами

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Формы работы | Всегда эффективно | В большей степени эффективно | Чаще не эффективно | Не эффективно |
| Прикрепление наставника (ментора) | 44,97% | 51,38% | 3,36% | 0,29% |
| Ведение рефлексивного дневника, составление портфолио молодого педагога | 16,97% | 60,19% | **19,46%** | 3,39% |
| Обсуждение администрации (завучем, директором) с молодым педагогом состояния дел в первый год его работы, возможностей его карьерного продвижения и профессиональной специализации | 51,85% | 44,91% | 3,02% | 0,22% |
| Сокращение нагрузки начинающего педагога, уменьшение требований к нему | 4,48% | 23,55% | **46,32%** | **25,65%** |
| Контроль со стороны администрации школы за деятельностью молодого педагога | 51,46% | 45,05% | 3,15% | 0,34% |
| Привлечение молодого педагога к участию в процедурах оценки своей педагогической деятельности | 48,39% | 48,10% | 3,29% | 0,22% |
| Прибавка к заработной плате – 20-50 % от ставки для молодого специалиста | 43,88% | 42,52% | **10,72%** | 2,88% |
| Организация специальной работы с педагогическим коллективом по принятию в коллектив молодого педагога | 31,39% | 54,96% | **11,11%** | 2,54% |
| Поддержка инициатив молодого педагога | 52,89% | 45,61% | 1,43% | 0,07% |
| Включение молодого педагога в проекты, разворачиваемые в школе | 58,26% | 39,73% | 1,89% | 0,12% |
| Обучение на курсах повышения квалификации | 46,29% | 43,31% | 9,32% | 1,09% |
| Участие молодого педагога в работе «Школы молодого педагога» (Совета молодых педагогов) на уровне муниципалитета | 40,55% | 48,63% | 9,22% | 1,60% |
| Общение, совместная деятельность с другими молодыми педагогами муниципалитета | 45,46% | 47,83% | 6,15% | 0,56% |
| Участие в профессиональных конкурсах и состязаниях | 48,78% | 45,39% | 5,47% | 0,36% |
| Создание условий для появления ощущения успешности профессиональной деятельности у молодого педагога | 60,42% | 38,11% | 1,45% | 0,02% |

По мнению 72% директоров, принявших участие в опросе, сокращение нагрузки начинающего педагога и уменьшение требований к нему является неэффективной формой работы. Интересно, что каждый пятый директор школы считает не эффективной такую форму работы как ведение рефлексивного дневника и составление портфолио молодого педагога. По мнению каждого десятого директора малоэффективными являются прибавка к заработной плате – 20-50 % от ставки для молодого специалиста; организация специальной работы с педагогическим коллективом по принятию в коллектив молодого педагога; участие молодого педагога в работе «Школы молодого педагога» (Совета молодых педагогов) на уровне муниципалитета.

Результаты опроса показали, что наиболее часто предпринимаемым работодателем действием являются обсуждение с молодыми педагогами возможности профессионального и карьерного развития (17,3%) ; финансовая поддержка инициативы, проектов молодых педагогов (16.7%); стимулирование участия молодого педагога в профессиональных конкурсах (13,6%); поручение молодому педагогу дела или мероприятия (12.4%); содержательная поддержка инициативы и проектов молодых педагогов (11,67%), регулярное обсуждение их реализации (7,25%).

Практически не используются такие формы работы как обсуждение результатов участия молодого педагога на семинарах, конференциях (0,13%); организация рефлексии деятельности молодого педагога (5,03%); оформление договорных отношений с молодым педагогом по реализации тех или иных задач с прописыванием реальной ответственности (5,45%); стимулирование участия молодого педагога в профессиональных сообществах (5,82%).

При этом основным предметом оценки работы молодого педагога со стороны работодателя являются качество уроков и наличие, видение молодым педагогом перспектив в профессиональной деятельности. Данные по регионам имеют такую же тенденцию и отличаются друг от друга лишь количеством участников, приявших участие в анкетном опросе.

В связи с этим было важно рассмотреть направленность и условия, которые реализуют директора школ.

Так, отвечая на вопрос о направлениях профессионального развития, которые нужно поддерживать в первую очередь директора отметили, что основное направление поддержки для них это повышение квалификации в области учебного предмета, далее это участие в конкурсах и участие в мероприятиях. Данные представлены в таблице 5.

Таблица 5. Поддержка направлений профессионального развития

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Направления развития | считаю нужным, создаю все условия | считаю нужным, но не всегда получается | считаю нужным, но нет ресурсов | не считаю нужным |
| Повышение квалификации в области учебного предмета, технологий и форм организации обучения | 77,01 | 20,9 | 2,1 | 0,1 |
| Участие в мероприятиях, способствующих повышению управленческой квалификации и карьерному росту | 33,17 | 55,14 | 9,05 | 2,63 |
| Участие в профессиональных конкурсах и состязаниях, обеспечивающих повышение профессионального и социального статуса | 58,48 | 37,77 | 3,19 | 0,53 |

Ранжирование ответов директоров школ относительно условий, которые они создают для поддержки форм профессионального развития, показало, что в основном поддерживаются традиционные формы работы в образовательном учреждении, об этом свидетельствуют ранговые данные, подставленные в таблице 6 .

Таблица 6. Формы профессионального развития, %

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ранг** | **Формы профессионального развития** | **%** |
| 1 | совершенствование мастерства в предметной области; | 64,36 |
| 2 | освоение новых видов деятельности через участие в проектах, исследовательских группах и т.д.; | 39,83 |
| 2 | повышение квалификационной категории (аттестация); | 39,87 |
| 3 | участие и победы в конкурсах профессионального мастерства; | 32,74 |
| 4 | освоение метапредметных компетентностей: анализ и рефлексия деятельности, оценка, предъявление результатов и т.д.; | 23,78 |
| 5 | реализация идей, проектов; | 21,58 |
| 6 | освоение новых методик; | 20,83 |
| 7 | освоение новых педагогических компетенций (например, менеджер проектов, эксперт, диагност, тьютор и т.д.); | 18,78 |
| 8 | признание достижений в профессиональном педагогическом сообществе; | 10,14 |
| 9 | передача мастерства другим педагогам, обмен опытом; | 7,62 |
| 10 | занятие вышестоящих должностей (руководитель МО, завуч, директор, специалист МУО); | 5,06 |
| 11 | получение грантов на реализацию идей; | 4,79 |
| 12 | занятие должности/статуса в общественной организации; | 1,57 |

Итак, установлено рассогласование между ожиданиями работодателей от молодых педагогов (современные технологии, работа с мета предметом. инновации и проч.) и тех форм и содержания развития, которые директора реально поддерживают (совершенство в предметной области, участи в проектах и конкурсах профмастерста, повышение квалификационной категории).

Исходя из посыла о том, что работодателем для директоров являются муниципальные органы власти и региональные, т.е. они, прежде, всего, находятся в системе вертикальных отношений, были проанализированы ожидания и разворачиваемые формы подготовки молодых педагогов муниципалитетами и региональными органами.

Данные, представленные в таблице 7, показывают, что, по мнению представителей властных органов управления, эффективность адаптации обеспечивается за счет определения наставника для молодого педагога, включенности в этот процесс самого директора, доплат молодым педагогам, социально-психологического климата, курсов повышения квалификации. При этом, оценка таких средств как вовлечение во внешние клубы, семинары, снижение нагрузки в первый год работы, работа с индивидуальными образовательными планами имеет второстепенную значимость.

Таблица 7. Условия эффективности адаптации молодых педагогов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **% от числа**  **ответивших** | **%**  **от выборов** |
| Включенность руководителя учреждения в эту работу | 19,62 | 55,39 |
| Определение наставника | 22,35 | 63,11 |
| Теплота социально-психологического климата | 13,35 | 37,69 |
| Составление индивидуальных образовательных планов | 5,54 | 15,63 |
| Большое количество молодых педагогов в коллективе | 2,52 | 7,12 |
| Другой ответ | 0,25 | 0,69 |
| Специальные мероприятия для молодых | 7,11 | 20,08 |
| Снижение на первый год почасовой нагрузки | 0,53 | 1,48 |
| Доплаты молодым специалистам | 13,38 | 37,78 |
| Курсы повышения квалификации | 10,48 | 29,57 |
| Вовлечение во внешние клубы, семинары. тренинги | 4,87 | 13,75 |

Сравнительный анализ (диаграмма 1) разворачиваемых и поддерживаемых форм профессионального развития молодых педагогов показал, что существуют рассогласование представлений сотрудников муниципальных, региональных органов управления образованием и директорами школ по ряду параметров. Так, по мнению представителей власти, участие и победы в конкурсах профмастерства, передача опыта и получение грантов более актуальное условие, чем, по мнению директоров. Однако обе категории респондентов отдают предпочтение совершенствованию мастерства в предметной области, повышению квалификации и освоению новых видов деятельности через участие в проектах, исследовательских группах и пр.

Литература:

1. Вершловский С.Г. Педагог эпохи перемен, или Как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя / С.Г. Вершловский; Отв. ред. М.А. Ушакова. М.: Сентябрь, 2002, стр.28.
2. Митрофанов К.Г. Современные институты и технологии профессионализации учителя в системе непрерывного педагогического образования. Красноярск, 2012. – 316 с. С. 131147.
3. Проект «Концепции поддержки развития педагогического образования». http://vpsvrn.hostedu.ru/files/main/2014/01/проект%20педобразования%2011%2012%2013.pdf

Диаграмма 1.

В связи с зафиксированными противоречиями важно рассмотреть действия работодателя с точки зрения современных трендов развития образования.

В этом контексте можно выделить два основных поля.

1. Общекультурный.
2. В контексте особенностей страны.

Современные тренды развития образования в общекультурном контексте отвечают на современные вызовы, которые можно сформулировать следующим образом: изменение технологического уровня; изменение характера воздействия СМИ; разворачивание консалтинга и колоссальная конкуренция.

В ответ на эти глобальные вызовы в системе образования выделяются следующие тренды:

- индивидуализация и кооперации;

- отношения метапредмета и предмета;

- геймизация и технологизация.

Часть этих современных трендов развития образования зафиксированы в нормативных документах РФ, в частности в законе образования и ФГОС, однако с точки зрения создания условий и разворачивания этих процессов они не обеспечены финансово и материально.

В связи с этим важно понять, насколько современный работодатель в своем отношении и мнении готов к восприятию этих трендов.

Представленные данные о готовности молодых педагогов отвечать на современные вызовы в целом показывают структурную идентичность в мнениях работодателей, молодых педагогов и сотрудников муниципального и регионального органов власти.

Так, ранжирование показало, что наибольший вес структуре всеми категориями респондентов придается обеспечению позитивной социализации и учебной успешности каждого ребенка. На втором месте у директоров и власти новое качество образовательных результатов – метапредметные компетентности, технологические компетентности, позитивные социальные установки; у молодых педагогов - индивидуализация образования – создание условий, позволяющих через выбор способов, приемов и темпа обучения работать на удовлетворение индивидуальных образовательных потребностей учащихся, на их возможный образовательный результат. На третьем месте – наоборот, у директоров и сотрудников власти индивидуализация, а у молодых педагогов новое качество образовательных результатов. Далее, третье место в структуре мнений всех категорий занимает новая система оценивания результатов. На четвертом месте - открытое пространство образования и социализации детей. Пятое место – обновление системы образования. Шестое место - необходимость кооперации, объединения ресурсов разных структур для достижения результатов. Седьмое – функция социального лифта. Восьмое – утрата монополии на образования и социализации детей. На диаграмме 2 представлены данные, оценки всех категорий опрошенных, в рамках всего исследования о готовности молодых педагогов отвечать на современные вызовы образования.

Однако проведенный математико-статический анализ показал, что относительно ряда тенденций, существует статистически значимое рассогласование между ожиданиями работодателей и сотрудников органов власти и мнением молодых педагогов относительно их включенности в осуществление изменений. К таким рассогласованиям относятся:

* Обновление в системе образования, чтобы отвечать на технологические, культурные и социальные изменения в обществе;
* Получение нового качества образовательных результатов – метапредметные компетентности, технологические компетентности, позитивные социальные установки;
* Введение новой системы оценивания результатов образования;
* Достижение результатов за счет кооперации, объединения ресурсов разных структур.

Диаграмма 2. Оценка готовности молодых педагогов отвечать современных вызовам

В отличие от молодых педагогов директора школ и сотрудники властных уровней образования ожидают от них обновления в системе образования, получения нового качества образовательных результатов и введение новой системы оценивания результатов образования, данные представлены в таблице 8.

Таблица 8. Статистически значимые различия в оценке ожидания от молодых педагогов директоров, сотрудников муниципальной и региональной власти в соответствии с современными трендами развития образования и самих молодых педагогов (р)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Современные вызовы | директора | представители органов упр. образ |
| школа утратила монополию на образование и социализацию детей; |  |  |
| система образования не успевает обновляться, чтобы отвечать на технологические, культурные и социальные изменения в обществе; | 0,018 | 0,0004 |
| обеспечение позитивной социализации и учебной успешности каждого ребенка; |  |  |
| новое качество образовательных результатов – метапредметные компетентности, технологические компетентности, позитивные социальные установки; | 0,000 | 0,0000 |
| новая система оценивания результатов образования; | 0,001 | 0,02 |
| открытое пространство образования и социализации детей (поддержка всех видов образования вне школы); |  |  |
| индивидуализация образования – создание условий, позволяющих через выбор способов, приемов и темпа обучения работать на удовлетворение индивидуальных образовательных потребностей учащихся, на их возможный образовательный результат; | 0,0015 | 0,0007 |
| необходимость кооперации, объединения ресурсов разных структур для достижения результатов; | 0,008 | 0,0045 |
| школа должна выполнять функцию социального лифта. | 0,000 | 0,0001 |

Таким образом, математико-статистический анализ показал, что мнения работодателей и молодых педагогов сильно рассогласованы.

В результате сравнительного анализа в разрезе субъектов Российской Федерации обнаружено, что ожидания от молодых педагогов существенно различаются. В большей части регионов сохраняются общероссийские тенденции. Тем не менее, выявлено, что в Амурской, Белгородской, Магаданской, Тюменской областях, Республиках Калмыкия и Хакасия, а также в Камчатском крае наивысшая оценка молодых педагогов отвечать современным трендам относится к готовности отвечать новому качеству образовательных результатов. А в Томской области, Забайкальском и Чукотском краях – готовности создавать условия для удовлетворения индивидуальных образовательных потребностей учащихся. Рассмотрим в разрезе регионов разворачиваемые для молодых педагогов формы и содержания поддержки.

Формы профессионального развития, которые поддерживаются директорами в первую очередь, прежде всего, показывают, что «профиль условий» одинаков во всех регионах, и направлен на совершенствование мастерства в предметной области, повышение квалификационной категории и обмен опытом.

Однако анализ данных выявил, что существенно иную, чем в других регионах и в целом по стране, структуру поддержки профессионального развития осуществляет директорат в таких регионах как Архангельская и Владимирская области и Республика Коми (диаграммы 3,4,5).

Диаграмма 3.

В структуре ответов о форме поддержки в Архангельской области высокое значение придается повышению квалификационной категории, совершенствованию мастерства в предметной области и освоению новых видов деятельности.

Еще более ярко эта тенденция выражена в структуре ответов директоров Владимирской области (диаграмма 4).

Диаграмма 4.

Иная картина в Республике Коми. Данные представленные на диаграмме 5 демонстрируют, что для директоров этой республики наиболее важной и поддерживаемой формой профессионального развития молодых педагогов является их участие и победы в конкурсах профессионального мастерства.

Диаграмма 5.

Данные в разрезе регионов, показали, что ситуация в регионах не однородная. Наибольшую значимость поддержки современных форм профессионального развития указывают директора Брянской области, Кабардино-Балкарии, Адыгеи, Крыма, Марий-Эл и Ямало-Нененецкого округа. Высокое место по значимости занимает признание достижений в профессиональном педагогическом сообществе в таких регионах как Алтайский край, Республиках Алтай, Ингушетия, Татарстан, Хакассия.

Относительно необходимости поддержки основных направлений профессионализации директора в регионах, также как и в целом по стране, директора считают важным участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах и состязаниях. Однако, у директоров таких регионов как Забайкальский край, Республика Коми и Чеченская республика это не всегда получается.

Совершенно иная картина разворачивается относительно поддержки мероприятий, способствующих повышению управленческой квалификации и карьерному росту. Директорат практически всех регионов, кроме Республик Дагестан, Татарстан и Ростовской области, несмотря на наличие ресурсов, отмечает, что не всегда, получается, поддерживать это направление.

Подавляющим числом директоров в каждом регионе поддерживается повышение квалификации в области учебного предмета, технологий и форм организации обучения.

На втором шаге были изучены отношение и мнение самих молодых педагогов о форме и содержании их профессионального развития.

Первичная обработка фокус-групп проводилась при помощи контент-анализа. Далее, выделенные содержательные единицы были оформлены в смысловые категории и подвержены математико-статистическому анализу.

Установлено, что при обсуждении вопроса о формах и содержании подготовки молодые педагоги обозначают в 87% случаев формы подготовки и лишь в 13% случаев ее содержание, данные представлены на диаграмме.

Диаграмма 6.

При этом, структура перспектив у молодых педагогов в профессии показывает, что половина направлена на содержательные ресурсы, треть – на формальную работу в профессии и треть – это уход из профессии.

Диаграмма 7.

Для оценки различий величин средних значений двух переменных (формы и содержания) был применен критерий Стьюдента. Полученное эмпирическое значение t (7.1) находится в зоне значимости и говорит о том, что при разворачивании форм подготовки молодых педагогов существенный крен сделан в сторону форм, а не содержания.

Далее, нас интересовал опрос о том, связаны ли, по мнению молодых педагогов, разворачиваемые формы подготовки и желание уйти из профессии.

Примененный критерий Спирмена (rs = 0.307), говорит о значимой корреляции между признаками и позволяет нам сделать вывод о том, что желание уйти из профессии связано и зависит от разворачиваемых форм подготовки.

**Заключение**

В целях реализации исследовательского замысла был использован анкетный опрос, в котором приняли участие директора школ и сотрудники муниципальных и региональных органов управления образованием, а также проведены фокус-группы с молодыми педагогами и осуществлен математико-статистический анализ.

Установлено, что процесс вхождения в профессию, ее освоение и приобретение сопутствующих этому квалификаций и статусов, противоречив и неоднозначен.

Разворачиваемые работодателями формы и реализуемое содержание профессионализации молодых педагогов носит противоречивый характер. Существенный крен сделан в сторону форм. Содержательные встречи, работы и подготовка, разворачивающаяся в регионах недостаточны, по мнению молодых педагогов.

Установлено рассогласование между ожиданиями работодателей от молодых педагогов (современные технологии, работа с метапредметом, инновации и проч.) и тех форм и содержания развития, которые директора реально поддерживают. (совершенство в предметной области, участи в проектах и конкурсах профмастерства, повышение квалификационной категории).

Анализ показал, что работодатель наиболее часто обсуждает с молодыми педагогами возможности профессионального и карьерного развития; финансовую поддержку инициативы, проекты молодых педагогов; стимулирование участия молодого педагога в профессиональных конкурсах; дела или мероприятия; инициативы и проекты молодых педагогов.

Практически не используются такие формы работы как обсуждение результатов участия молодого педагога на семинарах, конференциях; не организуется рефлексия деятельности молодого педагога; не оформляются договорные отношения с молодым педагогом по реализации тех или иных задач с прописыванием реальной ответственности; слабо стимулируется участие молодого педагога в профессиональных сообществах.

Математико-статический анализ установил рассогласование между ожиданиями директоров, сотрудников органов власти и мнением молодых педагогов относительно их включенности в осуществление изменений. Сотрудники муниципального и регионального уровней образования, в отличие от молодых педагогов и директоров школ, ожидают от молодых педагогов обновления в системе образования, получения нового качества образовательных результатов и введение новой системы оценивания результатов образования. При этом широко разворачивают традиционные формы профессионализации.

Результаты фокус групп показали, что в 87% случаев обсуждения профессионализации молодых педагогов обозначаются формы подготовки и лишь в 13% случаев – ее содержание. Математико-статистический анализ показал, что желание уйти из профессии связано и зависит от разворачиваемых форм подготовки - формальные они или содержательные.

В результате проведенного исследования мы зафиксировали три типа рассогласований:

1. Между формами, разворачиваемыми для профессионализации молодых педагогов и содержанием, обусловленного современными вызовами и трендами;
2. Между представлениями (мнением) директоров школ и сотрудников органов управления образования разных уровней относительно эффективности средств профессионального развития молодых педагогов;
3. Между потребностями самих молодых педагогов в области профессионализации и предлагаемыми им формами работы.

Другими словами, ожидания работодателя входят в противоречие с реализуемыми ими формами и содержанием профессионализации молодых педагогов в Российской Федерации

Безусловно, настоящее исследование является началом такого типа работ и имеет существенные ограничения. В частности, для описания и прогнозирования ситуации в разрезе территорий необходимо в будущем обеспечить репрезентативную выборку в разрезе регионов.

Практическое применение результатов данной работы мы видим в том, что при организации подготовки и профессионализации молодых педагогов необходимо учитывать их образовательный (содержательный) запрос. Это позволит не только сохранить уже пришедших в профессию молодых людей, но и создать условия для их закрепления и развития самой профессии, в силу того, что человеческим ресурсом и обеспечивается качество и развитие образования.

1. Хасан Б.И., Ватащак И.С. Противоречия интересов и целевых установок в профессиональном

   самоопределении. // Социология № 4 2014 32-38 стр. [↑](#footnote-ref-1)