

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОСНОВНАЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 21 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА  
И.Т. ЮРКИНА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АБИНСКИЙ РАЙОН**

**Аналитическая справка № 1  
по результатам анкетирования педагогов  
«Оценка потребностей в развитии и саморазвитии»**

**15.02.2023**

Наиболее ценным сотрудником для любого образовательного учреждения является педагог, находящийся на стадии профессионализации, который умеет решать и простые, и сложные задачи, имеет свой индивидуальный, неповторимый стиль деятельности. Очень часто педагоги, пребывающие в одной и той же деятельности несколько лет, начинают терять интерес к профессии, не находят перспектив для профессионального роста. Наступает застой, которому способствуют следующие факторы:

- } низкий уровень притязаний и, как следствие, преждевременное ощущение полной самореализации;
- } получение желаемой категории, приобретение чувства стабильности и спокойствия, что ведёт к снижению мотивации деятельности (может, но не хочет);
- } отсутствие перспектив в изменении социально-профессионального статуса педагога (повышение категории, признание администрации, родителей, коллег);
- } отсутствие системы контроля профессионального роста педагогов;
- } напряжённые взаимоотношения с руководством и коллегами;
- } отсутствие системы материального и морального поощрения и т.д.

Работа по самообразованию – одна из форм повышения уровня профессиональной компетентности педагогов, путь достижения серьёзных результатов, самореализации в профессии. При этом особое значение имеет наличие определённой мотивации. По результатам теста «Мотивация к успеху» 3 (3%) педагогов нашего учреждения имеют слишком высокий уровень мотивации к успеху, что характеризует их как достаточно целеустремлёнными, инициативными. Для данных педагогов характерно стремление к лидерству и получению высокой оценки со стороны коллег и руководства. Эти люди обладают высоким чувством долга. Успех в профессиональной деятельности для них очень важен и стоит на первом месте, поэтому они идут к собственной цели, не пасуя перед преградами. Однако, «минусом» некоторых людей такого типа являются диктаторские замашки и излишняя самоуверенность.

2 педагогов (2%) имеют умеренно высокий уровень мотивации, который характеризует людей как добросовестных, исполнительных, достаточно самонадеянных. Они умеют при необходимости быть очень упорными в работе, однако, несмотря на то, что для этих педагогов также важен успех в профессиональной деятельности, они не ставят перед собой данную задачу первостепенной.

6 (6%) педагогов имеют средний уровень мотивации. Это люди, которые добросовестно относятся к своей работе, готовы выполнять чужие распоряжения, свои решения принимать не любят, а также брать на себя какую-либо ответственность, исполнительны, но малоинициативны. Отсутствие стремления к инновациям часто может быть вызвано страхом ошибки, неверием в свои способности делать что-то новое, неуверенность в себе - всё это является неким тормозом на пути к успеху. Процесс самообразования будет проходить более эффективно, когда реализуется потребность педагога к собственному развитию и саморазвитию. Потребность в саморазвитии проявляется в стремлении педагога заниматься поисковой, исследовательской и экспериментальной работой, творческим поиском.

В анкетировании, направленном на выявление способности к саморазвитию, приняло участие 10 педагогов. Оценка реализации педагогом потребности в развитии производилась по трём критериям:

- активное развитие,
- не сложившееся развитие,
- остановившееся развитие.

Активное развитие наблюдается у 3 педагогов (3%) школы. Педагоги данной категории осознают и принимают творческое саморазвитие как лично значимую и ценностно-целевую установку. Проявляют потребность в самосовершенствовании, используют комплекс методов для самопознания и критического осмысления опыта своей работы и профессионально-личностных качеств. Способны дать адекватную самооценку своей личности и деятельности. Самостоятельно и обоснованно формулируют цели и задачи саморазвития, способны к проектированию своей личности и профессиональной деятельности на основе саморефлексии. Проявляют активность и самостоятельность в деятельности по саморазвитию, способны реализовывать свой творческий потенциал.

У 6 (6%) педагогов школы отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий. Эти педагоги проявляют положительное отношение к своей профессиональной деятельности и осознают ее личностную значимость, но менее проявляют потребность в творческом саморазвитии. Неплохие исполнители, но бывают не уверены в своих профессиональных возможностях. Не всегда испытывают потребность в самоанализе, самодиагностике и самооценке собственной профессиональной деятельности и ее результатов. Степень активности, самостоятельности и творчества имеет неустойчивый характер и сильно зависит от внешних условий. Анализ препятствующих факторов показал, что практически для всех педагогов наиболее значимыми препятствиями в работе являются состояние здоровья и недостаток времени.

2 (2%) педагогов препятствием в работе считают стесненные жизненные обстоятельства.

2 (2%) педагогов для себя отметили одним из препятствующих фактов собственную инерцию.

Остальные препятствующие факторы являются наименее значимыми для педагогов, особенно это относится к факторам касающимся отсутствия помощи и поддержки со стороны руководителей и враждебность окружающих. По мнению педагогов, данные факторы не являются для педагогов препятствием в работе. Практически все педагоги самыми значимыми стимулирующими факторами считают методическую работу, обучение на курсах, интерес к работе и занятие самообразованием. На втором месте по количеству ответов (6 педагогов - 6%) одним из стимулирующих факторов в работе является доверие. Такой фактор, как внимание к этой проблеме руководителей, также стоит на втором месте (4 педагогов - 4%). Среди стимулирующих факторов, также педагоги часто называют возрастающую ответственность - 8 педагогов (8%). К менее значимым стимулирующим факторам в работе педагогов относятся такие, как пример и влияние коллег и руководителей. Анализ также показал, что большинство педагогов не считают стимулирующими факторами возможность получения признания в коллективе, новизну деятельности и возможность экспериментирования, данные факторы набрали наименьшее количество баллов. Готовность к аналитической деятельности необходима для того, чтобы правильно диагностировать развитие детей, анализировать конкретные педагогические ситуации, изучать и обобщать свой педагогический опыт, определять эффективность собственной деятельности. Именно с этой целью была проведена самодиагностика педагога, направленная на изучение затруднений в организации современного качественного образования. Анализ ответов показал, что большинство педагогов свободно владеют знаниями в области анатомо-физиологических и психологических особенностей детей, педагогической диагностикой, могут обеспечить благоприятные условия пребывания детей в школе, умеют планировать воспитательно-образовательный процесс и осуществлять активное взаимодействие с родителями.

Также анкетирование показало, что только два педагога свободно владеют знаниями и соответственно применением различных технологий в области обучения, развития и воспитания. Хотелось бы отметить, что только 3 педагога свободно владеют умением осуществлять анализ полученных на занятии результатов обучения, воспитания и развития детей. У молодых педагогов, не имеющих опыт работы, анкетирование показало отсутствие знаний в выборе и применении методов, необходимых для развития, обучения и воспитания детей, а также в применении различных технологий.

Таким образом, в школе при относительно высоком уровне мотивации педагогов необходимо создать такую систему работы по самообразованию, которая бы, во-первых, ставила каждого педагога перед необходимостью повышения своих теоретических и практических знаний, умений и навыков, во-вторых, позволила бы учитывать опыт других педагогов, наработанный годами, в-третьих, помогла бы педагогам постоянно быть в определённом «профессиональном тоне», позволяющем инициировать и создавать атмосферу профессионализма и творчества.

Заместитель директора по УВР Петренко Н.Б.

