

Рассмотрено на заседании рабочей группы
протокол № 10 от 28.10.2021 г.

Анализ результатов мониторинга по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников

Проводился с 20.09.21 г. по 30.09.21 г.

В целях поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества в образовательных организациях был проведен мониторинг по обеспечению профессиональной поддержки молодых педагогов (далее – Мониторинг).

В задачи Мониторинга входило:

- выявление потребностей молодых педагогов в поддержке и реализации программ наставничества;
- оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации учебной и воспитательной деятельности;
- получение профессионально-значимых сведений о педагогах.

Мониторинг осуществлялся отделом по образованию и делам молодежи в период с 20.09.2021 г. по 30.09.2021 г., в котором приняли участие 11 школ района с педагогическим составом 186 человек. Средний возраст которых составляет 51 год. В 7 образовательных организациях осуществляют свою деятельность 15 молодых педагогов в возрасте до 35 лет (таблица 1), 5 из которых являются начинающими педагогами, с педагогическим стажем не более 3 лет, за которыми закреплены наставники.

Общий стаж работы педагогических работников образовательных организаций колеблется от 1 до 47 лет, в среднем общий стаж работы составляет 26 лет.

Таблица 1

Наименование ОУ	Ф.И.О. педагога	Год рождения
МКОУ Алешковская СОШ	Караблина Л.Н.	1989
МКОУ Братковская СОШ	Караблин В.А.	1990
	Грызлова Е.Ю.	1986
	Минасян Ж.А.	1996
МКОУ Дубровская СОШ	Маркаданова Н.Н.	1982
	Мерзликина Е.Н.	1986
МКОУ Есиповская СОШ	Шумилина М.А.	1993
	Сигачева Н.А.	1997
МКОУ Русановская СОШ	Насонова М.А.	1994
МКОУ Терновская СОШ №1	Дмитриева Л.И.	1991
	Багрянцева А.И.	1990
	Садовский Т.К.	1986
	Джафарли К.А.	1993
	Архипова М.А.	1994
МКОУ Терновская СОШ № 2	Козлова О.В.	1991

Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования. Работа по сопровождению и поддержке молодых учителей в их профессиональном становлении, по обеспечению

быстрого и эффективного включения в образовательный процесс, развитию их профессиональной компетентности является одним из важнейших направлений в деятельности образовательных организаций района.

Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и др.

Немаловажным показателем профессионализма учителя, в том числе молодого педагога, является квалификационная категория. В районе ведется целенаправленная работа по стимулированию педагогов к аттестации.

Анализ результатов мониторинга по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников показал, что необходима систематизация всех субъектов по личностной, социальной, профессиональной поддержке «входа в профессию», включающая привлечение молодых специалистов и их закрепление в профессии, а так же включение начинающих специалистов в систему наставничества, определение традиционных и инновационных способов наставнического сопровождения.

Контекстными факторами, обуславливающими создание единой системы, ориентированной на всестороннее сопровождение молодых педагогов, выстраивание адресной работы с ними являются:

- изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности;

- объективное исследовательское уточнение дефицитов молодого педагога, понимание их многообразия и невозможности преодоления традиционными решениями;
- определение наиболее эффективных моделей сопровождения (поддержки) молодых педагогов, основанных на выявленных дефицитах, с последующим сопровождением реализации эффективных моделей на этапе апробации, внедрения и диссеминации;
- непрерывное повышение профессиональной компетентности молодых педагогов через организацию мероприятий, ориентированных на рост личностного потенциала и профессиональных компетенций молодых педагогов.

Исходя из вышеизложенного, руководителям ОО рекомендовано:

1. Актуализировать практику наставничества.
2. Активно привлекать педагогов и молодых специалистов к участию в конкурсах профессионального педагогического мастерства различных уровней.
3. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов и их мотивации к повышению квалификационного уровня.
4. Продумать проведение практических семинаров, где молодые педагоги смогут посетить открытые уроки, обменяться мнениями по вопросам обучения и воспитания, применения различных технологий;

Педагогам ОО рекомендовано:

1. Работать над повышением профессионального мастерства и овладевать практическими навыками по занимаемой должности.
2. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

Анализ подготовила:

старший инспектор Елагина Ж.В.

