

Отдел образования администрации муниципального района Кармаскалинский район
**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА СОВЕТА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

от 19.08.2022 г.

Повестка дня

пункт 6

Итоги организации работы по направлению «Обеспечение поддержки молодых специалистов и реализация программы наставничества образовательных организаций муниципального района Кармаскалинский район» в 2020-2021 учебном году (анализ эффективности реализуемых мер и мероприятий).

Слушали:

Методиста информационно-методического центром, которая представила аналитическую справку по итогам организации работы по направлению «Обеспечение поддержки молодых специалистов и реализация программы наставничества образовательных организаций муниципального района Кармаскалинский район (анализ эффективности реализуемых мер и мероприятий). (приложение 1).

В своём выступлении Айбашева А.Ф. акцентировала внимание присутствующих на основных направлениях деятельности, показателях динамики по сравнению с 2019-2020 учебным годом, актуальных проблемах, требующих решения в 2021-2022 учебном году.

Решили:

- принять информацию к сведению;
- признать результаты работы в рамках направления «Обеспечение поддержки молодых специалистов и реализация программы наставничества образовательных организаций муниципального района Кармаскалинский район» в 2020-2021 учебном году (анализ эффективности реализуемых мер и мероприятий) удовлетворительными — средний уровень эффективности.

Зав. ИМЦ



Г.К. Сайфутдинова

Аналитическая справка

по результатам мониторинга
**«Обеспечение поддержки молодых специалистов и
реализация программы наставничества образовательных
организаций муниципального района Кармаскалинский район**

В соответствии с Планом мероприятий («дорожная карта»), в рамках муниципальной системы оценки качества образования на 2021-2022 учебный год, утвержденной приказом Отдела образования МР Кармаскалинский район от 14.02.2022 № 66, в период с 18 апреля 2022 года по 27 апреля 2022 года был проведен мониторинг Обеспечения поддержки молодых специалистов и реализация программы наставничества.

Цель мониторинга: выявление роли социальной и методической поддержки молодых специалистов в процессе их деятельности

Задачи:

ВЫЯВИТЬ

- общие сведения о молодых специалистах (численность, стаж, образование); - полноту социальной и методической поддержки молодых специалистов; проанализировать
- проблемы и результаты адаптации молодых специалистов,
- проблему текучести кадров в отношении молодых специалистов

В мониторинге приняли участие все образовательные учреждения района. Респондентами являлись руководители образовательных учреждений, молодые специалисты (далее - МС), работающие в образовательных учреждениях.

В образовательных учреждениях Кармаскалинского района в 2021/2022 уч. году работало 97 молодых специалистов в возрасте до 35 лет, что составляет 18% от общего количества педагогических работников.

В зависимости от стажа работы молодых специалистов можно распределить следующим образом:

- 27чел. (5%) - со стажем до 3 лет;
- 20 чел. (4%) имеют стаж работы от 3 до 5 лет.
- 47 чел (9%) имеют стаж от 5 до 10 лет.

Социальная поддержка молодых специалистов

Особое значение в адаптации молодых специалистов имеет система социальной поддержки. 100 % образовательных учреждений указали, что

осуществляют выплаты стимулирующего характера и единовременные выплаты в качестве мер социальной поддержки молодым специалистам.

Также в образовательных учреждениях осуществляется моральное стимулирование молодых специалистов. В качестве морального стимулирования образовательные учреждения награждают грамотами (благодарностью) молодых специалистов (за успехи и достижения в профессиональной деятельности), а также реализуются иные формы морального стимулирования.

Методическая поддержка молодых специалистов

Результаты прохождения курсов повышения квалификации

В работе молодого педагога большое значение имеет повышение квалификации. В течение 2021-2022 учебного года молодые специалисты проходили курсовую подготовку по разным направлениям, которые проводилось в разных формах: очная, очно-заочная, в том числе дистанционная, с использованием современных информационно-коммуникационных технологий.

По данным мониторинга доля молодых специалистов, повысивших уровень квалификации, составила 72% в целом по образовательным учреждениям.

Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование и поддержку молодых педагогов, развитие форм наставничества с привлечением руководителей, заместителей руководителя осуществляется в соответствие с результатами мониторинга профессиональных дефицитов и запросов.

Одной из форм повышения профессиональной компетентности молодого педагога является аттестация на заявленную категорию.

Педагоги образовательных учреждений создают собственные сайты, страницы в сети Интернет, размещают авторские публикации не только на своих персональных сайтах, но и в других профессиональных сообществах сети Интернет.

Исходя из полученных результатов, можно сделать вывод: не прослеживается активность большинства педагогов в работе над созданием собственных сайтов, участием в профессиональных сообществах сети Интернет, а также в размещении своих авторских разработок. Однако, практически 75% педагогов имеют персональную страницу на профессиональных педагогических сайтах.

Обобщение и распространение педагогического опыта

Для повышения педагогического мастерства и распространения своего лучшего опыта молодые педагоги в течение 2021 - 2022 учебного года принимали участие в мероприятиях разного уровня (ШМО, РМО, акции, семинары, конкурсы педагогического мастерства) представляя: доклады, мастер-классы, открытые уроки, внеклассные мероприятия.

По полученным результатам видно, что на уровне образовательных учреждений: 65% от общего числа молодых педагогов приняли участие в различных методических мероприятиях по трансляции опыта.

На муниципальном уровне лишь 46,5% от общего числа молодых педагогов приняли участие в различных методических мероприятиях.

В течение текущего учебного года все молодые специалисты, принявшие участие в муниципальных конкурсах, по итогам были награждены дипломами победителей и участников, сертификатами.

Участие в конкурсах является одной из форм повышения квалификации, самореализацией педагога и одним из критериев при прохождении аттестации.

В текущем году наблюдается низкая активность участия молодых педагогов в конкурсах:

Муниципальный: 2 % от общего числа молодых педагогов

Эти показатели выявили следующие проблемы: низкий уровень мотивации молодых педагогов, пассивность педагога в повышении своего педагогического мастерства, квалификации, педагогического опыта. Эти вопросы, безусловно, требуют конкретных решений и должны быть внесены в план работы с молодыми педагогами на 2022-2023 учебный год.

Работа образовательного учреждения с молодыми специалистами

Ежегодно образовательные учреждения работают с молодыми специалистами, по следующим направлениям:

- беседы, консультирование (по составлению плана современного урока; по ведению классного руководства, по работе с родителями, рекомендации по формированию сознательной дисциплины в классе);
- посещение и анализ уроков;
- взаимопосещение;
- наставничество;
- практикумы;
- анкетирование;
- анализ педагогических ситуаций;
- обучение составления отчетности по окончании четверти;
- - круглые столы.

В рамках предметных методических объединений проходят встречи с опытными педагогами, организуется помощь в составлении рабочих программ, плана воспитательной работы

Проблема текучести кадров в отношении молодых специалистов

Более половины молодых специалистов, принявших участие в мониторинге, указали, что удовлетворены своим режимом работы и условиями труда 75%.

Из результатов мониторинга видно, что 95% опрошенных молодых специалистов образовательных учреждений удовлетворены технической оснащенностью своего рабочего места.

Заключение об эффективности принятых мер:

1. В образовательных организациях большинство молодых специалистов (5%) имеет стаж 1 года до 3 лет, (4%) до 5 лет, и (9%) от 5 до 10 лет.

2. Методической поддержке молодых специалистов уделяется достаточно серьезное внимание. Проводится большое количество разнообразных мероприятий методического характера на муниципальном уровне. Однако в ряде образовательных учреждений, не всегда достаточен контроль со стороны администрации. Руководители образовательных учреждений не всегда замечают затруднений молодых специалистов в организации внеклассных мероприятий, недостаточно вникают во взаимоотношения молодого специалиста с коллегами.

3. Наибольшая доля молодых специалистов удовлетворены условиями труда и режимом работы, отношениями в трудовом коллективе, отношениями с руководством. Молодых специалистов, полностью удовлетворенных уровнем технической оснащенности рабочего места, оказалось 75 %.

4. Большая часть молодых специалистов не планирует увольнение из образовательного учреждения.

Адресные рекомендации:

1. Руководителям образовательных учреждений:

- 1.1. Внедрить модель методической поддержки молодых педагогов через наставничество.
- 1.2. Ежегодно проводить диагностику профессиональных дефицитов молодого педагога и разработку плана его самообразования с участием наставников.
- 1.3. Создать мотивационные условия участия молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства разного уровня.
- 1.4. Формировать индивидуальные траектории карьерного роста для молодых педагогических работников.
- 1.5. Внедрять в реализацию предпрофильной подготовки обучающихся просветительские мероприятия по популяризации педагогических профессий.

2. Муниципальной методической службе:

- 2.1. Активнее вовлекать молодых педагогов в экспертную деятельность.
- 2.2. Осуществлять профилактику профессионального выгорания педагогов.
- 2.3. Развивать профессиональные педагогические сообщества, что поможет повысить престиж педагогической профессии и привлечь молодых специалистов.

2.4. Совершенствовать работу с кадровым резервом руководителей образовательных учреждений, включая в него в том числе молодых педагогов, что позволит открыть возможности эффективного выстраивания вертикального карьерного роста перспективных педагогов.

Справку составила методист ИМЦ Айбашева А.Ф.