**Отчёт по результатам мониторинга реализации региональной программы**

**профессиональной адаптации и развития молодого педагога Тоцкого района**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. **Количество общеобразовательных организаций в муниципальном образовании** | | |
| Всего | из них участников программы[[1]](#footnote-1) | из них имеющих утверждённые программы/планы по профессиональной адаптации и развитию молодых учителей |
| 14 | 7 | 7 |

1. **Сведения о молодых педагогах-участниках программы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Количество молодых учителей в муниципалитете | | | | Количество молодых учителей- участников программы | | | | | | | | | | | |
| Всего | Из них: | | | | | | | | | | | | | | |
| мужчин | женщин | вовлеченных в различные формы непрерывного повышения квалификации | | аттестованных в 2021/2022 учебном году | | работающих с наставником | имеющих за отчётный период собственные методические разработки, статьи, исследования, проекты и т.д. | принимавших участие в конкурсах профессионального мастерства в 2021/2022 учебном году | | | | планируют продолжить работу учителем  в следующем учебном году | | |
| на квалификационную категорию | на соответствие занимаемой должности | школь-ный уровень | муници-пальный уровень | региона-льный уровень | всерос-сийский уровень | в той же школе | в другой школе муниципа-литета | в другом муниципа-литете |
| 15 | 1 | 14 | 15 | | 2 | 0 | 15 | 6 | 12 | 4 | 2 | 1 | 1 | 14 | 0 |

1. **Сведения о наставниках - участниках программы**

**Выводы** С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан ряд мероприятий, который включал:

1. составление плана работы наставника с молодым специалистом на учебный год;
2. индивидуальный образовательный маршрут молодого специалиста;
3. карта индивидуального образовательного маршрута молодого педагога (приложение);
4. подборка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого специалиста;
5. разработка методических рекомендаций для организации работы;
6. осуществление мониторинга всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка рекомендаций по дальнейшей работе;
7. анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

Проанализировав анкеты, побеседовав с молодыми педагогами и посетив их уроки, удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

1. недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе, недостаток знаний по предмету;
2. сложность приспособления к нормам и принципам образовательной организации.
3. большая часть времени начинающего педагога уходило на подготовку к уроку, и, как следствие, возникали перенапряжение, усталость, угасал интерес к работе.

С этой целью совместно с молодым специалистом подробно изучены программы по учебным предметам, даны рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы. Упор в процессе работы делался на соблюдение требований к рабочей программе, определение личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета и на разработку тематического планирования с определением основных видов учебной деятельности обучающихся.

Муниципалитет\_\_\_\_\_\_\_Тоцкий \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**(название)**

Ответственное лицо \_\_\_Сподобаева Светлана Викторовна\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

**(Ф.И.О. полностью) (подпись)**

Дата составления отчёта\_\_14.06.2022\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Выводы по результатам реализации программы в муниципалитете (в формате SWOT-анализа)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Факторы SWOT | Позитивные | Негативные |
| Внутренние (в муниципалитете) | **Сильные стороны:** 1.Возможность наставляемых и наставников распространять свой опыт через участие в конкурсах, программах по обмену опытом. 2.У участника Программы появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к своей профессии Наставляемые после работы с наставником отмечают уверенность в собственных силах для личностного и профессионального развития. 3.Совершенствование теоретических знаний, повышение профессионального мастерства молодых педагогов.   1. Участники Программы (100%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества 2. 5. Высокий уровень методической грамотности педагогов-наставников, ведущих методические семинары. 6. Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов. | **Слабые стороны:** 1. Перегрузка педагогов-наставников, молодых специалистов из-за работы ряда общеобразовательных организаций в две смены (невозможность присутствовать на мероприятиях Программы). 2. При корректировке программ стажировочных площадок, планировании мероприятий, наставники не учитывают запросы молодых педагогов. 3. Слабо выстроена система материального стимулирования участников программы наставничества на уровне региона. 4. Происходит миграционный отток высококвалифицированных педагогов-наставников из муниципалитетов. 5. Переход на преимущественно дистанционное обучение подрывает основу наставничества.  6. Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;  7.«Старение» педагогического корпуса ОО;  8.Неудобный выбор времени для проведения Онлайн – конференций (вся школа работает в две смены).  9. Неготовность отдельных участников стажировки к продуктивному деятельностному взаимодействию в режиме презентации личного опыта; |
| Внешние (сетевое взаимодействие) | **Возможности:**   1. Повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам 2. Создана система профессионального взаимодействия педагогического коллектива и молодого педагога; единое сетевое взаимодействие муниципалитетов и региональных координаторов 3. Информационно-методическая поддержка ОО при внедрении Целевой модели со стороны Министерства   образования Оренбургской области;   1. Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; 2. Наличие многочисленных предложений от ИТ- платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; 3. Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; | **Угрозы:**  Отсутствие у молодого специалиста компетентности в преодолении эмоциональной утомляемости.  Низкая заработная плата отбивает желание молодых кадров идти работать в ОО;  «Старение» педагогического состава;  Рост конкуренции между ОО за квалифицированные педагогические кадры. |

**Выводы по результатам реализации программы:**

В рамках реализации программы создана база данных молодых педагогов и наставников. Постоянно функционирующая база позволила проводить мониторинг количественного состава молодых педагогов и качество оказания им методической помощи. База молодых учителей и наставников позволяет оказывать адресную помощь в решении профессиональных педагогических задач, а также вовлекать молодых педагогов в различные формы непрерывного образования: участие в региональном конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют», в региональном конкурсе методических разработок «Оренфест».

Проводятся «Неделя молодого учителя», в рамках которой молодые педагоги демонстрируют профессиональные компетенции в области проектирования, организации, проведения и самоанализа урока. В 2021 году молодые учителя и наставники приняли участие во втором Всероссийском педагогическом форуме «Педагогическое образование в условиях системной трансформации современного общества. Молодой педагог – учитель будущего». В течение года молодые учителя и их наставники принимали участия в заседаниях «Школы молодого педагога», методических объединений педагогов-предметников, в муниципальных и зональных семинарах, организуемых в рамках реализации совместного плана мероприятий регионального уровня. Разработанные наставниками индивидуальные планы по направлениям деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации позволили спланировать индивидуальную работу, исходя из профессиональных дефицитов обучаемых. В течение года молодые педагоги были охвачены методической работой и психологической поддержкой. Формы организации работы – очные на рабочих местах с наставниками и дистанционно через видеоконференции. Молодые педагоги получали консультации по работе с документацией, планированию учебного материала, составлению плана урока, знакомились с эффективными методами организации учебной деятельности обучающихся, организацией внеклассной работы. В результате работы молодых педагогов на семинарах, тренингах были получены образовательные продукты: технологические карты уроков, разработки классных часов, методические рекомендации и инструкции и т.д.

Молодые учителя принимают участие в региональных мероприятиях по реализации программ стажировочных площадок. Имеются положительные сдвиги в работе молодых педагогов: наставляемые овладели методикой проведения уроков, получили опыт заполнения школьной документации, оценивания обучающихся. У наставляемых появилось желание совершенствовать педагогическое мастерство.

В результате работы молодого специалиста самостоятельно, на семинарах, тренингах были получены образовательные продукты: технологические карты уроков, разработки классных часов, методические рекомендации. Ссылки на результаты:

<http://bogdan-scool.ucoz.ru/sertifikat_uchastnika_olimkhonova_d.i.pdf>

<http://bogdan-scool.ucoz.ru/contest_diploma_364041.pdf>

<https://almanahpedagoga.ru//servisy/publik/publ?id=59287>

<http://bogdan-scool.ucoz.ru/flagmany_obrazovanija-shkola-sertifikat_uchastnika.pdf>

Таким образом, можно сказать, что цель реализации Программы достигнута. Ускорен и облегчен процесс профессионального становления молодого педагога, развития его способностей самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Необходимо уделить особое внимание, поддержке наставников Программы, учитывая и их высокую загруженность. Необходима взаимодополняемость педагога-наставника и применение различных моделей совместной деятельности наставника и молодого учителя.

1. Участниками программы являются все общеобразовательные организации, в которых работают молодые учителя в возрасте до 35 лет, проработавшие в образовательном учреждении не более 3-х лет. [↑](#footnote-ref-1)