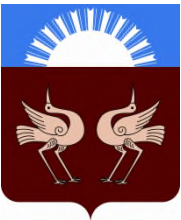


<p>БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҺЫ БҮЗДӘК РАЙОНЫ МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫНЫҢ МӘҒАРИФ БҮЛЕГЕ МУНИЦИПАЛЬ КАЗНА УЧРЕЖДЕНИЕҺЫ 452710, Бүздәк ауылы, Ленин урамы, 2 Тел/факс 3-17-35 E-mail: buzdruno@yandex.ru</p>		<p>РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА БУЗДЯКСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН 452710, с.Бүздяк, ул. Ленина, 2 Тел/факс 3-17-35 E-mail: buzdruno@yandex.ru</p>
---	---	---

Исх. № 395 от 29.04.2022 г

Руководителю образовательной
организации

МКУ Бүздякский Отдел образования направляет в ваш адрес для ознакомления и организации работы аналитическую справку о результатах мониторинга по обеспечению поддержки молодых специалистов и реализации программы наставничества.

При проведении сбора информации за отчетный период взят 2021 год. Источник информации - технологические карты, заполненные образовательной организацией.

Результаты мониторинга рассмотрены на Совете РОО 28 апреля 2022, протокол №4.

Приложение: на 4 листах в 1 экз.

Начальник
МКУ Бүздякский Отдела образования:



И.А. Кашафутдинов

Аналитическая справка

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

В соответствии с Картой мониторинга и оценки качества образования образовательных организаций, подведомственных МКУ Буздякский Отдел образования, в рамках муниципальной системы оценки качества образования на 2021-2022 учебный год, утвержденной приказом МКУ Буздякский Отдел образования МР Буздякский район от 21.12.2021 № 324, на основании Порядка проведения мониторинга деятельности педагогических работников образовательных организаций МР Буздякский район, утверждённого приказом МКУ Буздякский Отдел образования от 18.08.2021 №225, в период с 18 апреля 2022 года по 27 апреля 2022 года был проведен мониторинг Обеспечение 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

Мониторинг проводился в соответствии с технологической картой, утвержденной приказом МКУ Буздякский Отдел образования от 06.04.2022г № 112

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

В образовательных учреждениях Буздякского района в 2021/2022 уч. году работало 27 молодых специалистов в возрасте до 35 лет, что составляет 9,3% от общего количества педагогических работников.

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

- 11 чел. (3,8%) - со стажем до 3 лет;
- 6 чел. (2%) имеют стаж работы от 3 до 5 лет.
- 10 чел (3,4%) 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

Согласно данным мониторинга 100% образовательных учреждений привлекают молодых специалистов к организации и проведению мероприятий на уровне образовательного учреждения и на уровне муниципального образования. Анализируя данные мониторинга можно отметить, что в прошедшем учебном году директор или заместитель директора посещали занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов с целью организации учебно-воспитательного процесса во всех ОУ (100%), в которых работают молодые специалисты. Из них 68% посещают занятия/внеклассные мероприятия молодых специалистов 1 раз в месяц, 32% - 1 раз в 6 месяцев.

Наиболее распространенными формами контроля за профессиональным ростом молодых специалистов являются:

- самопрезентация молодых специалистов (31,8%);
- самодиагностика молодых специалистов (24,9%);
- характеристика профессионально-педагогической компетенции молодых специалистов (28,3%).

Результаты прохождения курсов повышения квалификации

В работе молодого педагога большое значение имеет повышение квалификации. В течение 2021 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 соответствии 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 составление 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.

Выводы

1. В образовательных организациях большинство молодых специалистов (3,8%) имеет стаж 1 года до 3 лет, (2%) до 5 лет, и (3,4%) 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.