

Аналитическая справка
по результатам экспертизы мониторинга по сопровождению молодых педагогов и
реализация программ наставничества в Тюменской области за 2022-2023 гг.

По результатам мониторинг эффективности деятельности муниципальных методических служб Тюменской области за 2022-2023 уч.год по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников» и отчетов о реализации контрольной точки «Мониторинг актов органов исполнительной власти субъектов РФ об утверждении положений о наставничестве» федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в 2023 году, были выявлены следующие показатели:

1. Молодых педагогов (по итогам мониторинга) в регионе 2338 (прошлый год 2972, снижение на 634 специалиста. Из них: первый год работы – 405 человек; от 1 до 3 лет стаж – 585 учителей; от 4 до 5 лет - 449 молодых педагогов. Не значительное повышение в Вагайском, Ялуторовском, Сладковском и Сорокинском районах, в городе Ишиме на 41 молодого специалиста. Самое большое снижение в городе Тюмени на 659 и Исетском районе на 39 человек, не значительное в городах Тобольске, Ялуторовске, Заводоуковском ГО, Казанском и Ниждетавдинском районах.
2. Уволившихся с работы молодых специалистов за отчетный период 54 человека, что составляет 2,3% (в прошлом году 3% педагогов ушли из профессии). В среднем нагрузка у молодых учителей осталась на уровне прошлого года 25 часов в неделю.
3. 79% молодых педагогов прошли курсы повышения квалификации за отчетный период: 47% на базе ТОГИРРО, 19% дистанционно на портале Академия МинПросвещения, 35% в иных организациях. Охват диагностикой профессиональных дефицитов/предметных компетенций в отчетный период составляет 86% (2022г.-71%)
4. По результатам диагностики 95 % молодых педагогов, имеют и реализуют ИОМы профессионального развития.
5. Доля молодых педагогов, охваченных социальными программами\проектами поддержки молодых педагогов составляет 67 % от общего количества. 92 % молодых педагогов, участвующих в различных мероприятиях через: - сообщество молодых педагогов – 1895 человек,
- предметные методические объединения по принципу сетевого взаимодействия – 1671 человек.
6. В различных конкурсах профессионального мастерства участвовало 972 учителя, что составляет 41% (увеличение по сравнению с прошлым годом на 5%).
7. Во всех 192 образовательных организациях Тюменской области созданы утвержденные Положения о наставничестве и имеются локальные акты о закреплении пар «наставник-наставляемый», по сравнению с прошлым годом увеличение на 12 %. Но сопровождение наставляемых осуществляется не в полном объеме и составляет 94% по региону, так в Викуловском 57%, Аромашевском 45% и Абатском 43% охвачены поддержкой молодые педагоги.
8. В 85 % (80% прошлый год) образовательных учреждениях созданы сообщества, советы, клубы, школы молодых педагогов и наставников.
9. Созданы региональные банки наставников и молодых педагогов с охватом более 2500 педагогов.

Целью работы наставников является развитие профессиональных умений и навыков у молодых и вновь прибывших специалистов.

Задачи:

1. оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации учебной и воспитательной деятельности;
2. изучение нормативно-правовой документации;
3. помощь в ведении документации педагога дополнительного образования;
4. применение различных форм и методов в работе с детьми;
5. помощь в организации образовательной деятельности, в постановке целей и задач;
6. содействие в использовании здоровье сберегающих технологий во время образовательной деятельности и других режимных моментах;
7. механизм использования дидактического и наглядного материала;
8. углубленное изучение инновационных технологий;
9. общие вопросы организации работы с родителями.

По результатам мониторинга выявлены следующие формы работы в ходе сопровождения профессиональной деятельности молодых вновь прибывших специалистов:

- собеседование с молодыми специалистами на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации по организации учебного процесса);

- изучение молодыми специалистами совместно с наставником федерального закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, локальных актов;
- консультативная помощь в составлении программы и календарно-тематического планирования (совместное составление дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ дополнительного образования детей и КТП с последующим контролем соблюдения соответствия документов основным требованиям к их составлению);
- консультативная помощь в разработке технологических карт занятий молодыми специалистами (молодые специалисты ознакомлены с основными требованиями к структуре учебного занятия, педагогическими методами и приемами, здоровье сберегающими технологиями);
- посещение наставником открытых занятий молодых специалистов в течение года и обсуждение по итогам посещения занятия молодого специалиста;
- организация открытых занятий наставника для молодых специалистов с целью обучения их профессиональному мастерству;
- изучение положений конкурсов профессионального педагогического мастерства (внутренние, региональные, всероссийские). Консультации для молодых специалистов по вопросам участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства;
- ознакомление молодого педагога с современными образовательными технологиями в рамках специализированных консультаций;
- посещение заседаний ШМС совместно с молодыми специалистами, организованных методистами и заведующим учебно – методического отдела;
- консультации для молодых специалистов по составлению отчетной документации по итогам года;
- консультации по вопросам реализации профессиональной деятельности с последующим предоставлением практических рекомендаций для дальнейшего конструктивного ведения практической работы с детьми.

При проведении анализа результатов мониторинга показателей по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников выявили следующие элементы кластеризации:

1. Городские и сельские учителя:

1. Пары наставников и наставляемых городских образовательных организаций составляют 53% от общего количества педагогов; численность молодых педагогов составляют 28% и у 94% есть наставники;
2. Пары наставников и наставляемых сельских образовательных организаций – 47% учителей; 12% составляют молодые педагоги и только у 9% есть наставники.

Выводы: данные показатели свидетельствуют о том, что количество молодых педагогов, и доля от общего числа доля молодых педагогов, сопровождаемых наставниками в городских образовательных организация больше, чем в сельских и из этого следует, что адаптация к профессии проходит без явных проблем и увольнений молодых педагогов в первый год работы значительно ниже чем в сельских. А доля, охваченных социальными программами и проектами поддержки молодых выше, чем в городских.

2. Молодые педагоги и наставники отдаленных и приближенных к городам территорий:

1. Экспертиза мониторинга показала, что 82% молодых педагогов и наставников ведут образовательную деятельность в городских и приближенных образовательных организациях, что дает им возможность регулярно повышать свои профессиональные компетенции через очные и дистанционные мероприятия и курсы. городские образовательные учреждения отмечается увеличение численность в г.Ишиме на 8,1% и Ялуторовске на 2%, не значительное снижение в гг.Тобольске на 1,3%. В г.Тюмени количество молодых педагогов снизилось на 659 человек, что составляет 13,8% по сравнению с прошлым годом
2. При анализе муниципального мониторинга в сельских образовательных организациях, можно заметить увеличение численности молодых учителей в Голышмановском на 26 человек (8,8%), Сорокинском на 5 человек (3%), не значительное снижение в Ялуторовском, Тобольском, Нижнетавдинском, Казанском районах на 3 человека, что составляет 2%. Снижение численности наблюдается в Тюменском районе на 17 человек (8%)
3. В сельских отдаленных образовательных учреждениях анализ показал увеличение численности молодых педагогов на 4%, не значительное повышение в Вагайском, Викуловском, Сладковском районах на 3 человека (0,5%). Снижение численности отмечается Юргинском районе на 2, 6% (рис 1.9). Информация по кластеризации по ссылке: <https://cloud.mail.ru/public/r7Y2/rRzZEHpVm>. 18% наставников и молодых педагогов приходится на отдаленные сельские территории, что затрудняет их участие в различных мероприятиях по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Анализ ММС сопровождения молодых педагогов и оказание различных форм адресной поддержки педагогических работников в возрасте до 35 лет на оптимальном уровне представлен в следующих муниципалитетах:

Исетский район: <https://disk.yandex.ru/i/fPJNfdUlvQHkrQ> стр. 18-20

Заводоуковский городской округ: https://imc-zavod.uoedu.ru/upload/uoedu_imc_zavod/files/aa/47/aa47553787b980450e28aceda87911c8.pdf стр. 7-10

г.Тобольск : <https://cloud.mail.ru/public/u3kG/GXwia8Ai5> стр. 3

Вагайский р-н: <https://disk.yandex.ru/i/YBQU3tYUjG3DCw> стр. 13-15

Тобольский р-н: <https://drive.google.com/file/d/1mBP3GEqqZqsHrz8fZMDREvt5KmuP9b6-/view?usp=sharing> стр. 9-10

Гольшмановский горордской округ: <https://disk.yandex.ru/d/yFX6gp9A-Pg0nQ>, стр. 16-20

Абатский р-н: <https://cloud.mail.ru/public/JKp5/B5T4scJnE>, стр. 10-13

Ишимский р-н:

<https://drive.google.com/file/d/1PaTvdXOKLPKexWEC7eQaUuX3fBwIKJel/view?usp=sharing>, стр. 8-9

Уватский р-н: https://drive.google.com/file/d/1cBP_bw38gV3nBigLRN08OhJ56mPokXI/view?usp=sharing, стр.13-18

Выводы: Доля молодых педагогов, охваченных диагностикой профессиональных дефицитов и предметных компетенций, а также, доля молодых педагогов, прошедших КПК выше в городах и приближенных образовательных организаций, чем в отдаленных. Особый интерес к мероприятиям в рамках работы сообщества молодых педагогов проявляют молодые учителя и наставники ближайших территорий, а вот мероприятия предметного методического объединения по принципу сетевого взаимодействия посещают больше педагоги отдаленных от городов территорий.

По итогам мониторинга определены меры и мероприятия, факторы, влияющие на результаты анализа, обуславливающие создание единой системы, ориентированной на всестороннее сопровождение молодых педагогов области и выстраивание адресной работы с ними:

1. изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности
2. изучение эффективности работы муниципальных методических служб, в том числе по вопросам поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества
3. объективное исследовательское, уточнение дефицитов молодого педагога, понимание их многообразия и невозможности преодоления традиционными решениями
4. определение наиболее эффективных моделей сопровождения (поддержки) молодых педагогов, основанных на выявленных дефицитах, с последующим сопровождением реализации эффективных моделей на этапе апробации, внедрения и диссеминации
5. мотивация молодых педагогов к активному участию в деятельности Сообщества молодых педагогов Тюменской области через вовлечение их в мероприятия

Работа Сообщества молодых учителей «Учитель будущего-будущий учитель» и реализация целевой модели наставничества строится согласно плану работы на год:

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат. Вид документа
1	2	3	4	5
1. Нормативное правовое регулирование целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций Тюменской области (далее – целевая модель наставничества, ЦМН)				
1.1	Внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательные организации на территории Тюменской области	2021-2024 гг.	ЦНППМ (Тимофеева М.А., Иванычева Т.А.)	Приказ департамента и науки Тюменской области

1.2	Внесение изменений и назначение ответственных за реализацию ЦМН в муниципалитетах и образовательных организациях	Ежегодно Январь	Руководители ММС и МАОУ	Приказы муниципальных методических служб и образовательных учреждений (далее ММС и МАОУ)
1.3	Утверждение муниципальных дорожных карт реализации ЦМН	Ежегодно Январь	Руководители ММС и МАОУ	Приказы ММС и МАОУ
1.4	Внесение изменений в распорядительные акты ОО о реализации ЦМН на уровне образовательных организаций, включающие: - сроки реализации ЦМН в образовательной организации; - назначение ответственных за реализацию ЦМН в ОО; - сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; - планируемые результаты реализации ЦМН в ОО; - утверждение дорожной карты по реализации ЦМН в ОО	Ежегодно сентябрь	Руководители МАОУ	Приказы МАОУ

1.5	Популяризация ЦМН через муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, официальных ресурсах организаций-участников ЦМН	В течение года	Руководители МАОУ	
-----	--	----------------	-------------------	--

2. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников реализации ЦМН

2.1.	Составление и координация программ наставничества в муниципальном образовании	В течение года	Руководители МАОУ	План мероприятий для руководителей МАОУ
2.2	Консультирование по вопросам реализации ЦМН	В течение года	Работники ЦНППМ	По отдельному графику

3. Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий

3.1.	Реализация программ дополнительного профессионального образования для педагогов, выполняющие или готовящие к выполнению функции наставников	В течение года	Иваньчева Т.А.	Программа ДПО
------	---	----------------	----------------	---------------

3.2	Реализация программ дополнительного профессионального образования для молодых педагогов (первый год работы) (от 2 до 5 лет)	В течение года	Кулик В.А. Тимофеева М.А.	Программа ДПО
3.3	Организация и проведение мастер-классов, событий в рамках сопровождения сообщества молодых педагогов и наставников в образовательных организациях	В течение года	Тимофеева М.А.	по плану сообщества
4. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях				
4.1	Обновление базы наставляемых и наставников 2022 г	До 01.09.2021, далее ежегодно	Руководители ММС и MAOY	Приказы MAOY
4.2	Организация работы наставнических пар или групп: - встреча-знакомство; - встреча-планирование; - совместная работа наставника и наставляемого;	В течение года	Руководители MAOY	Приказы MAOY
4.3	Завершение наставничества: - подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии; - проведение открытого публичного мероприятия	В течение года	Руководители MAOY	Приказы MAOY
4.4	Создание специальных рубрик в социальных сетях, официальных сайтах ОО	В течение года	Руководители MAOY	Приказы MAOY
4.5	Формирование профессиональных сообществ наставников	В течение года	Руководители ММС и MAOY	Приказы MAOY
4.6	Создание банка успешных практик работы по наставничеству	В течение года	Руководители ММС и MAOY	Ссылки на созданные банки
5. Мониторинг достижения показателей, в том числе				
5.1	Численность молодых педагогов охваченных с начала реализации ЦМН программами менторства и наставничества	На начало и конец учебного года, ежегодно	Руководители ММС и MAOY	Отчеты руководителей ММС и MAOY
5.2	Численность педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства среди молодых педагогов и наставников	Ежегодно, июнь	Руководители ММС и MAOY	Отчеты по мониторингу

