**Аналитическая справка по итогам**

**деятельности районного методического профессионального сообщества**

**«Школа молодого педагога» за 2021-2022 у.г.**

Молодые специалисты – педагоги и воспитатели, начинающие свой профессиональный путь, нуждаются в профессиональной поддержке и наставлении и методической поддержке.

Поддержка молодых специалистов является частью муниципального плана обеспечения профессионального развития педагогических работников, повышения их профессионального мастерства.

С целью оказания методической помощи начинающим педагогам, их успешного педагогического становления в 2021-2022 учебном году организована работа районного методического объединения **«Школа молодого педагога»** (далее ШМП).

ШМП - структурное подразделение профессионального педагогического сообщества, направленное на повышения уровня профессиональной компетентности молодых специалистов в условиях инновационных изменений системы современного образования и обеспечивает их сопровождение в решении общих проблем и выстраивания совместных решений учитель – наставник.

Целью ШМП является

 1) обеспечение научно-методического сопровождения деятельности и профессионального развития молодых педагогов и дошкольных работников;

2) формирование потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании педагогических работников;

3) развитие soft skills 21 века и умений формирования функциональной грамотности обучающихся и воспитанников.

Задачи ШМП:

1. Организация и проведение мероприятий по методическому сопровождению молодых педагогов (районных встреч-заседаний ШМП), презентация педагогического мастерства опытных преподавателей муниципалитета, региона, РФ, побуждение к самоанализу, рефлексии собственной педагогической деятельности, формирование их творческой индивидуальности
2. Мониторинг развития и совершенствования педагогической деятельности молодых педагогов. Показателями мониторинга в этом случае являются доля молодых педагогических работников, регулярно посещающих встречи ШМП и принимающих активное участие в мероприятиях (внутри школьных и муниципальных), направленных на совершенствование педагогического мастерства (конференции, конкурсы, курсы повышения квалификации) и результаты участия.

3. Мониторинг организации наставничества в образовательных организациях (изучение моделей наставничества, сложившихся в ОУ), содействие внедрению целевой модели наставничества.

4. Способствовать выявлению профессиональных дефицитов  начинающих педагогов и содействовать их разрешению через составление индивидуальных образовательных маршрутов.

Основные направления работы ШМП:

1) деятельность по развитию профессиональных компетенций молодых специалистов:

* организация профессиональной коммуникации;
* мотивация самообразования;
* сопровождение участия педагогов в профессиональных конкурсах и проектах,

2) экспертная и аналитическая деятельность (мониторинги, анализы)

 3) корректирующая (меры и рекомендации для обеспечения профессионального развития и совершенствования педагогических работников, внедрение целевой модели наставничества в образовательных учреждениях муниципалитета).

В 2021-2022 учебном году ШМП активно сотрудничает с [Ассоциацией молодых педагогов](https://www.ampkrsk.com/), [первичной организацией АМП Ермаковского района](https://vk.com/pedagogi_amp).( На совместных встречах ШМП и АМП были представлены четыре направления профессионального развития и становления педагогических работников:

лига «Командодействие»,

лига «Критическое мышление»,

лига «Дизайн мышление»,

лига «Режиссирование педагогического вызова»,

кроме презентации данных лиг на встречах проведены мини тренинги по формированию навыков в сферах командной работы, критического мышления, дизайн мышления и проектирования педагогического вызова.

Основная тема встреч ШМП – это «Проектирование современного урока». Состоялось знакомство с эффективными практиками региона и России (смотрели и анализировали уроки лучших педагогов с позиций целеполагания, организации продуктивной деятельности, результатов урока и оценивания результатов), продолжили работу по совершенствованию и расширению методик и приемов формирования функциональной грамотности обучающихся.

Показателем эффективности профессиональных встреч ШМП является составление индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) всеми молодыми специалистами с опытом работы до 5 лет. В ходе тренингов АМП, рефлексии на встречах ШМП, самоанализа педагогической деятельности, сотрудничества с кураторами, наставниками из образовательных учреждений, молодыми специалистами определены собственные дефициты педагогической деятельности, отраженные в ИОМ, среди которых:

* Виды работ, позволяющих включать всех учащихся в обучающий процесс.
* Организация групповой работы на занятии.
* Проблема оценивания на занятии (субъективность и объективность при оценивании). Критериальное оценивание.
* Целеполагание, определяющее ход занятия.
* Как развивать эмоциональный интеллект на занятиях.
* Индивидуальное сопровождение учащихся, наставничество обучающихся.
* Проблемы дисциплины на занятии и авторитета педагога.

Профессиональные дефициты молодых педагогов, больше всего выражаются в

неумении подбирать задания для проведения уроков (задания однотипные, не связанные с жизнью, направленные на отдаленный результат, не связаны с возрастными особенностями обучающихся). Часто путают мотивацию и актуализацию.

Слабо разбираются в основных тенденциях развития образования. Анализ выполнения компетентностных заданий показал неумение переносить в практику теоретические знания.

Все дефициты в полной мере относятся к проектированию уроков, занятий, технологий их проведения, методологии оценивания, реализации ФГОС на каждом учебном занятии.

Встречи ШМП прошли в разных форматах: очный, Zoom-конференции, по формам: семинары и мастер-классы, практикумы и тренинги. На встречах участникам школы были продемонстрированы современные технологии и платформы: [www.menti.com/8d1uactm5x](https://www.menti.com/8d1uactm5x) , [www.mindmeister.com](http://www.mindmeister.com), кластер, <https://www.meistertask.com/ru> , <https://learningapps.org/> , https://quizizz.com , google сервисы: form, classroom, работа с документами, виртуальные доски miro и linoit и другие цифровые сервисы.

Общее количество молодых специалистов до 35 лет в Ермаковском районе составляет 69 человек, большая часть которых уже более опытные педагоги, со стажем работы 10 лет и более, количество молодых специалистов с опытом работы до 5 лет - 26 человек, регулярно посещающих встречи ШМП и АМП, участвующих в конкурсах, смотрах, муниципальных проектах – 32 человека, что говорит об активной позиции 35% молодых специалистов и среднем уровне активности молодых специалистов в целом. В состав первичной организации АМП включено 10 педагогических работников Ермаковского района.

В муниципальном этапе всероссийского конкурса «Учитель года - 2022» приняло участие 4 человека, из них Волкова Дарья Дмитриевна стала лауреатом, а Упирова Елена Александровна Победителем муниципального этапа конкурса.

Для 26 молодых специалистов муниципалитета с опытом работы до 5 лет подобраны учителя-наставники в образовательных учреждениях, определен куратор реализации программ наставничества. Девять образовательных организаций муниципалитета (36%) реализуют целевую программу наставничества. Среди них: МБОУ «Ермаковская СШ №1» МБОУ «Ермаковская СШ №2», МБОУ «Араданская ОШ», МБОУ «Ивановская СШ», МБОУ «Нижнесуэтукская СШ», МБОУ «Жеблахтинская СШ», МБОУ «Мигнинская СШ», МБОУ «Разъезженская СШ», МБДОУ «Ермаковский детский сад №2».

С 13 педагогами муниципалитета работают учителя - методисты, включенные в региональный методический актив.

В каждом образовательном учреждении муниципалитета, реализующем целевую модель наставничества, работа с молодыми специалистами выстроена в соответствии с локальными актами, регламентирующими внедрение и реализацию системы наставничества в образовательном учреждении ([Положение о наставничестве](https://kipk.ru/images/docs/Modern_didactics/%D0%9F%D0%BB%D0%BE%D1%89%D0%B0%D0%B4%D0%BA%D0%B0_11_2_3_%D0%A0%D0%B8%D0%BF%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F_%D0%98%D0%9A.pdf)), и ведется по плану, составленному к началу учебного года. В части учреждений в план включены входные и итоговые диагностики сформированности профессиональных компетенций молодого специалиста/педагога, вступившего в должность. Они позволяют отследить степень эффективности работы с молодыми специалистами в образовательных учреждениях. В работе школьных команд в части ОУ принимают участие не только наставляемые и наставники, но и директора школ, заместители по учебно-воспитательной работе, учителя – кураторы, творчески работающие педагоги. Задача наставника и коллектива ОУ – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и профессиональные умения и компетенции. В планах работы кроме консультаций, посещения уроков, включены совместные планирования уроков, занятий, мероприятий, направленные на решение проблемы /актуальной задачи молодого специалиста. Таким образом, молодой специалист не только получает помощь от наставника или более опытных учителей, классных руководителей, но и сам находит способы решения проблем, через обсуждение, совместную практику планирования, посещение спланированных уроков. Данная форма взаимодействия дает возможность увидеть на практике особенности разнообразия форм и методов работы на уроках. По итогам года кураторы в образовательных учреждениях проводят анализ деятельности молодых специалистов, молодые специалисты осознают собственные дефициты и планируют деятельность по их устранению и педагогическому саморазвитию и самосовершенствованию.

Таким образом, элементами систем наставничества в образовательных учреждениях муниципалитета являются следующие компоненты, взаимозависимые и взаимосвязанные в определенной последовательности:

* формирование системы, создающей условия профессионального роста молодого специалиста;
* адаптация молодого специалиста в коллективе;
* создание организационно методических условий для успешной адаптации молодого специалиста;
* мастер-классы, семинары, педагогические советы;
* наставничество;
* диагностика затруднений;
* мониторинг сформированности профессиональных компетенций;
* Школа молодого педагога;
* участие в коллективных мероприятиях, семинарах, конференциях, конкурсах разного уровня;
* создание индивидуальной траектории развития профессионального мастерства.

Подводя итоги работы Школы молодого педагога за 2021-2022у.г., можно сделать вывод, что деятельность ШМП является актуальной и значимой мерой профессиональной поддержки и развития педагогических кадров Ермаковского района. Методическое сопровождение начинающих учителей и воспитателей, реализация программ наставничества в образовательных организациях муниципалитета способствует успешной адаптации педагогических работников в профессии, помогает осознать их Профессиональные дефициты и потребность в постоянном саморазвитии и профессиональном совершенствовании, найти и определить свой путь в педагогическую профессию.

**Рекомендации**

В целях организации дальнейшей работы по развитию кадрового потенциала муниципалитета и планирования деятельности ШМП на следующий учебный год необходимо учитывать выявленные проблемы и недостатки системы профессионального роста и совершенствования педагогических кадров:

- невысокий процент вовлеченности молодых специалистов в мероприятия календаря, встречи ШМП, конкурсы разного уровня,

- постоянная потребность молодых специалистов в повышении своего педагогического мастерства на основе выявленных профессиональных дефицитов,

- невысокий процент образовательных учреждений с выстроенной системой работы с молодыми специалистами, внедряющими целевую модель наставничества.

Рекомендуемыми действиями, мерами, направленными на адаптацию и закрепление молодых специалистов в образовательных учреждениях, их профессиональный рост и совершенствование педагогического мастерства молодых специалистов, в этом случае являются:

* Формирование активной субъектной позиции молодых специалистов (поощрение участия в коллективных мероприятиях, конференциях, конкурсах разного уровня, включенность педагога в работу школьных, районных проектных команд).
* Разработка и внедрение многофункциональной системы диагностики и мониторинга развития профессиональных компетенций молодых специалистов.
* Продолжение работы по формированию методических компетенций педагогических работников при планировании, проведении, анализе современного урока/занятия на встречах ШМП и АМП.
* Прохождение молодыми специалистами курсов повышения квалификации по совершенствованию предметных и методических компетенций, компенсации выявленных дефицитов, обмен опытом с опытными педагогами-наставниками.
* Внедрение целевой модели (системы) наставничества во все образовательные организации, имеющие молодых специалистов с опытом работы до 5 лет и не имеющих утвержденных локальных актов о наставничестве и работе с молодыми специалистами, либо имеющих большую текучесть педагогических кадров и кадровый дефицит.
* Мониторинг реализации и эффективности программ наставничества в образовательных организациях на предмет наличия на сайтах организаций локальных актов о наставничестве, представляющих систему работы с молодыми специалистами в образовательной организации, модели наставничества, а также степень активности молодых специалистов в мероприятиях календаря муниципалитета.
* Организация обмена опытом по работе с молодыми специалистами в муниципалитете (участие команд от образовательных организаций в ежегодной районной научно-практической конференции).

*Несяева С.Б., руководитель РМПС «Школа молодого педагога», методист МБУ «Ермаковский ИМЦ*

*Июнь 2022г.*