

**Анализ функционирования муниципальной системы наставничества
в работе с молодыми учителями физики
со стажем работы до 3 лет образовательных учреждений г. Пензы
в рамках реализации муниципального проекта «Вместе к успеху» в 2021/22 уч. году**

В 2021/22 уч. году стартовал муниципальный проект по наставничеству «Вместе к успеху», целью которого стало формирование муниципальной системы наставничества на основе сетевого взаимодействия для создания кадрового потенциала и сохранения контингента молодых педагогов в образовательных учреждениях г. Пенза.

В процессе реализации данной работы педагог-наставник выполнял роль консультанта, навигатора, координатора.

Стаж работы молодых специалистов составил: 2 чел. (66,6%) – 2 год работы после Вуза; 1 чел.(33.3%) – совмещает обучение в Вузе и работу в образовательной организации.

В течение всего года проводились разные формы мероприятий наставников с наставляемыми: взаимопосещения разных форм работы (уроки, внеклассные мероприятия и др.), практикумы, мастер-классы, беседы, тренинги, тематические консультации, онлайн встречи, совместная разработка учебных занятий, программ и другие.

На первой творческой встрече «Мой наставник» были сформированы пулы наставников и наставляемых:

№ п/п	ФИО наставников	ФИО наставляемых
1.	Михайлина Светлана Васильевна, учитель физики МБОУ СОШ № 37	Сафаева Юлия Шамильевна, учитель физики МБОУ МГ № 4 «Ступени»
2.	Щербакова Ирина Анатольевна, учитель физики МБОУ СОШ № 74	Торгунакова Алёна Викторовна, учитель физики МБОУ СОШ № 28
3.	Пеганова Елена Викторовна, учитель физики МБОУ лицей № 73	Паксюткина Екатерина Владимировна, учитель физики МБОУ СОШ № 79

Для наставников было проведено два семинара-практикума «Организация и содержание работы наставника с начинающими учителями физики», «Планирование работы наставников с начинающими учителями физики» и две творческие встречи наставников с наставляемыми «Мой наставник» и командный марафон «Формула успеха». В ходе первой творческой встречи «Мой наставник» были проанкетированы молодые учителя с целью выявления затруднений в их профессиональной деятельности. Наставниками были представлены презентации своего опыта работы, которым они поделились с наставляемыми.

В течение года наставниками осуществлялась индивидуальная работа с молодыми педагогами по устранению выявленных профессиональных затруднений, среди которых стали: организация учебно-воспитательного процесса (26%), работа с документацией, составление календарно-тематического планирования (18%), подготовка и проведение внеклассных мероприятий (29%).

В апреле 2022 года было проведено заключительное мероприятие наставников и наставляемых, командный марафон «Формула успеха!». Наставляемым было предложено пройти три этапа: предметный, методический, психолого-педагогический. Молодые педагоги продемонстрировали свои педагогические компетенции в соревновании за звание «Победитель». Молодых учителей оценивали эксперты, их наставники. Итогом мероприятия стала формула успеха: «Педагогическому мастерству и искусству воспитания молодые педагоги будут учиться всю жизнь: у своих наставников, коллег, учеников. Главным же учителем станет собственный опыт».

В мае 2022 года было проведено анкетирование степени адаптации учителей физики со стажем работы до 3 лет в муниципальной системе образования на основе внутренних показателей.

Цель: промежуточная диагностика внутренней адаптации молодых учителей физики.

В анкетировании приняло участие 3 молодых учителя физики ОО г. Пензы: № 4, 28, 79, что составило 100 % от общего количества молодых учителей физики, участвующих в муниципальном проекте «Вместе к успеху».

Результаты диагностики степени адаптации учителей истории и обществознания со стажем работы до 3 лет в муниципальной системе образования на основе внутренних показателей

№ п/п	Вопросы	Да (кол-во чел., %)	Нет (кол-во чел., %)
1.	Удовлетворены ли вы своей специальностью?	3 (100 %)	–
2.	Ощущали ли Вы вначале, что знаний, полученных в вузе, для вашей работы недостаточно?	3 (100%)	–
3.	Был ли к Вам прикреплен наставник в первые месяцы вашей работы в организации?	3 (100%)	–
4.	Ощущаете ли Вы когнитивный диссонанс в понимании того, что хотите получить в процессе последующей трудовой деятельности и своими реальными возможностями?	–	3 (100%)

5.	Готовы ли Вы принять культурные нормы и ценности организации, воспринимать себя как часть коллектива?	1 (33,3%)	2 (66,6%)
6.	Принимаете ли Вы социальную роль, соответствующую статусу педагога (психолога)?	3 (100%)	–
7.	Удовлетворены ли Вы системой мотивации?	3 (100%)	–
8.	Считаете ли Вы условия труда удовлетворительными?	3 (100%)	–
9.	Удовлетворены ли Вы отношениями с другими членами коллектива?	3 (100%)	–
10.	Является ли для Вас одним из приоритетов в работе карьерный рост в организации?	3 (100%)	–
11.	Считаете ли Вы, что в ходе педагогической деятельности повышается Ваш уровень самоорганизации?	3 (100%)	–
12.	Стремитесь ли Вы к овладению смежными областями профессионального знания?	3 (100%)	–
13.	Есть ли у Вас мотивация к наставничеству по отношению к новым сотрудникам по вопросам, в которых Вы чувствуете себя компетентным?	3 (100%)	–

Анализ анкетирования педагогов показывает, что 3 чел. (100%) были удовлетворены своей специальностью, но ощущали недостаточность знаний, полученных в вузе. Не было когнитивного диссонанса в понимании того, что хотели получить в процессе последующей трудовой деятельности и своими реальными возможностями у 3 чел. (100%). 1 чел. (33,3%) готовы принять культурные нормы и ценности организации, воспринимать себя как часть коллектива, 2 чел. (50%) – не готовы. 3 чел. (100%) принимают социальную роль, соответствующую статусу педагога, считают условия труда и отношения с другими членами коллектива удовлетворительными, считают, что в ходе педагогической деятельности повышается уровень самоорганизации, имеют мотивацию к наставничеству по отношению к новым сотрудникам по вопросам, в которых чувствуют себя компетентными, стремятся к овладению смежными областями профессионального знания. Для всех наставляемых одним из приоритетов в работе является карьерный рост в организации.

В рамках дополнительной переподготовки в ходе рабочего процесса 1 педагог (33,3%) предпочёл курсы повышения квалификации и самообразование; 2 педагога (50%) – помощь наставника, систему взаимообучения и самообразование.

Из проведённого анализа можно сделать вывод, что все опрошенные адаптировались в своих образовательных организациях, приняли новую социальную роль, помощь наставника, удовлетворены системой мотивации.

Таким образом, в течение года проходило тесное сотрудничество опытных учителей с молодыми педагогами, направленное на совершенствование профессиональных знаний, компетенций и культуры начинающих педагогов в контексте модернизации образования, что и стало результатом их совместной работы.

Рекомендации:

1. МКУ «ЦКОиМОУО» г. Пензы:

– продолжать работу по организации наставничества в рамках муниципального проекта «Вместе к успеху»;

– вовлекать в работу мероприятий муниципального уровня (Школа молодого педагога, городские МО, обучающие семинары и другие);

2. Администрации ОО. г. Пензы:

– создавать условия для профессиональной адаптации молодых педагогов в коллективе;

– совершенствовать работу молодых специалистов через организацию самообразования, исследовательской деятельности, развивать профессиональное мастерство и готовность к непрерывному образованию;

– обеспечивать постепенное вовлечение молодых педагогов во все сферы школьной жизни (участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО, Школе молодого педагога, вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность, во внеклассную работу и т.д.);

– создавать условия для презентации продуктов профессиональной деятельности в образовательной организации и в муниципалитете (творческие конкурсы, встречи и т.д.).