

АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ДОРОЖНОЙ КАРТЫ ПО СОПРОВОЖДЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ-НАСТАВНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЩЕРБИНОВСКОГО РАЙОНА В 2025 ГОДУ

В соответствии с распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программ среднего профессионального образования, в том числе, с применением лучших практик обмена опытом между обучающимся» с января 2020 года с молодыми педагогами общеобразовательных организаций и педагогами - наставниками в Щербиновском районе:

- реализуются дорожные карты сопровождения деятельности педагогов – наставников общеобразовательных, дошкольных организаций;
- для молодых педагогов работает «Школа молодого педагога»;
- проводится мониторинг социально-профессиональной адаптации молодых педагогов к профессии.

В соответствии с Положением о наставничестве в образовательных учреждениях (введено в действие приказом директора МКУ «МК МОЩР» № 1 от 18.09.2019 года) и в целях реализации дорожной карты по сопровождению деятельности педагогов-наставников общеобразовательных организаций Щербиновского района (введена в действие приказом директора МКУ «МК МОЩР» № 45-ОД от 15.08.2025 года) в ноябре 2025 года проведено анкетирование молодых учителей (стаж работы до 3 лет), выявляющее степень удовлетворенности условиями работы в образовательной организации. Анкетирование проводилось на школьном уровне.

В нем участвовало 18 молодых специалистов из общеобразовательных организаций Щербиновского района № 1,2,5,6,7,10,11,12,13.

Обработка и анализ анкет проводился на муниципальном уровне специалистом МКУ «МК МОЩР».

Анкета для молодых специалистов включает 4 раздела:

1. Удовлетворенность работой.
2. Проблемы, возникающие во время работы.
3. Удовлетворенность системой морального поощрения.
4. Мотивационные аспекты работы.

Анализ анкетирования показал следующее:

Наименование критерия	Да	Нет
1. Укажите, удовлетворяют ли Вас следующие аспекты вашей работы:		
Перешли бы Вы работать в другое образовательное учреждение, если бы представилась такая возможность?	1 (5,5)	17 (94,5%)
Удовлетворены ли Вы своей работой?	17 (94,5%)	1 (5,5%)

Удовлетворены ли Вы тем, как складывается Ваша жизнь в последний год?	16 (89%)	2 (11%)
Понимаете ли Вы, что должны делать на своей работе, чтобы способствовать развитию образовательного учреждения?	18 (100%)	0
Хорошо ли планируется и координируется работа в образовательном учреждении?	17 (94,5%)	1 (5,5%)
Четко ли Вы понимаете, что от Вас ожидают в работе?	18 (100%)	0
Понимаете ли Вы, чем определяется Ваша зарплата?	18 (100%)	0
Можете ли Вы открыто высказывать администрации образовательного учреждения свои идеи и предложения?	16 (89%)	2 (11%)
По Вашему мнению, в этом образовательном учреждении Вы сможете осуществить свои жизненные планы?	17 (94,5%)	1 (4,5 %)
Устраивает ли Вас признание как учителя в образовательном учреждении?	17 (94,5%)	1 (4,5 %)
Устраивают ли Вас условия труда (шум, освещенность, температура, чистота, комфорт и др.)?	15 (83,3%)	3 (16,7%)
Устраивает ли Вас обеспечение рабочего места всем необходимым?	15 (83,3%)	3 (16,7%)
Устраивает ли Вас состояние помещений (кабинетов, рекреаций, столовой, учительской и т.д.)?	17 (94,5%)	1 (5,5 %)
Устраивает ли Вас размер заработной платы?	16 (89%)	2 (11%)
Дает ли уверенность в завтрашнем дне работа в этом образовательном учреждении?	17 (94,5%)	1 (5,5 %)
2. Что из нижеперечисленного вызывает у Вас озабоченность?		
Уровень оплаты труда	2 (11%)	16 (89%)
Информирование коллектива	2 (11%)	16 (89%)
Возможность доведения своего мнения до администрации	1 (5,5 %)	17 (94,5%)
Состояние трудовой дисциплины в образовательном учреждении	0	18(100 %)
Условия труда	2 (11%)	16 (89%)
Взаимоотношения в педагогическом коллективе	0	18 (100%)
Организация питания	2 (11%)	16 (89%)

Материально-техническое обеспечение	3 (16,7%)	15 (83,3 %)
Отношение к инициативным педагогам	0	18 (100%)
Система поощрения лучших учителей	0	18 (100 %)
Качество подготовки учащихся	4 (22,2%)	14 (77,7 %)
Взаимоотношение с администрацией	0	18 (100 %)
Возможность защиты от несправедливости	1 (5,5)	17 (94,5 %)
График работы	3 (16,7%)	15 (83,3 %)
3. Как Вы оцениваете систему морального стимулирования в образовательном учреждении?		
Морального стимулирования практически нет, никто не скажет «спасибо» за труд	0 (0 %)	18 (100 %)
Моральное стимулирование есть, но недостаточно продуманное	3 (16,7%)	15 (83,3 %)
Меня вполне устраивает действующая система морального стимулирования	16 (89%)	2 (11%)
Моральное стимулирование никому не нужно, платили бы деньги	3 (16,7%)	15 (83,3 %)
Почетная грамота	18 (100 %)	
Похвала руководителя	10 (55,5 %)	8 (45,5 %)
Благодарность в приказе с занесением в трудовую книжку	18 (100 %)	
Вынесение на доску почета	4 (22,2%)	14 (77,7 %)
Возможность для обучения, возможность карьеры, рост ответственности и влияния	9 (50%)	9 (50 %)
Более хорошие условия работы	3 (16,7%)	15 (83,3 %)
Ощущение своей принадлежности, нужности, уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательного учреждения	18 (100 %)	0
Интересная, усложняющаяся работа, требующая роста мастерства, возрастающая ответственность	5 (27,7%)	13 (72,2%)
4. Какие из аспектов работы являются для вас самыми важными? (отметьте галочкой)		
Интересная работа	18 (100%)	
Высокий уровень зарплаты	18 (100%)	

Из показателей анкетирования можно отметить, что почти все опрошенные молодые педагоги удовлетворены своей работой (94,5 %), понимают, что необходимо делать в своей работе для развития образовательного учреждения (100%), могут осуществить свои жизненные планы 94,5 % и понимают, по каким критериям определяется заработная плата (100%). В большей степени молодых специалистов устраивают условия труда (83,3 %), состояние материально-технической базы (83,3%), обеспечение рабочего места (83,3 %). У некоторых молодых специалистов вызывает озабоченность качеством подготовки обучающихся (22,2 %). Система поощрения лучших учителей и система морального стимулирования устраивает всех молодых специалистов (100 %). Большинство анкетированных хотели бы получить возможность для обучения (50 %). Всем молодым специалистам интересна работа, которой они занимаются.

Анализ полученных результатов показал, что молодые специалисты имеют активную жизненную позицию, стремление к самосовершенствованию и профессиональному развитию. Наряду с этим выявлены проблемы, на которые следует обратить внимание в ходе организации обучения специалистов и сопровождения их адаптации и профессионального развития.

Администрациям общеобразовательных организаций рекомендовано в течение учебного года:

- активизировать организацию методической помощи молодым специалистам;
- с целью успешной адаптации молодого специалиста в условиях работы общеобразовательной организации включить в план работы с молодыми специалистами мероприятия со школьным психологом;
- выполнить корректировку плана работы с учетом выявленных проблем.

В общеобразовательных организациях Щербиновского района работают 21 молодых специалистов, к каждому из них прикреплен наставник.

В декабре 2025 года педагогами-наставниками молодых специалистов была заполнена экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога (за 1 полугодие 2025-2026 учебного года).

Экспертная карта содержит 10 вопросов на проверку теоретических знаний и профессиональных умений молодого педагога. Дано 3 критерия оценивания: недостаточно, достаточно, ярко выражен.

Анализ экспертных карт наставников показал:

№	Теоретические знания и профессиональные умения педагога	недостаточно	достаточно	ярко выражен
1	Знание своего предмета.	1 (5 %)	15 (71 %)	5 (24%)
2	Умение анализировать.	3 (14 %)	14 (67 %)	4 (19 %)
3	Знание методики преподавания.	1 (5 %)	17 (81%)	3 (14 %)
4	Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности.	3 (14 %)	16 (76 %)	2 (10 %)
5	Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность.	4 (19 %)	15 (71 %)	2 (10 %)

6	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся.	4 (19 %)	15 (71 %)	2 (10 %)
7	Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных.	3 (14 %)	14 (67 %)	4 (19 %)
8	Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность.	4 (19 %)	16 (76 %)	1 (5 %)
9	Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.	2 (10 %)	16 (76 %)	3 (14 %)
10	Рациональное использование в своей работе наглядности.	3 (14 %)	14 (67 %)	4 (19 %)

Анализируя полученные результаты, можно сделать вывод, что большинство молодых специалистов на достаточном уровне:

- владеют учебным материалом, который преподают (95 %);
- используют в своей работе различные методы преподавания (86 %);
- умеют разнообразить формы организации познавательной деятельности учащихся в образовательном процессе (81 %);
- умеют увлечь детей, организовать индивидуальную и коллективную успешную деятельность (81 %);
- используют в своей работе современные образовательные технологии (91 %);
- владеют и используют в учебно-воспитательном процессе различные формы занятий (86%);
- используют рационально наглядность в свое работе (86%);
- знают психологию детского общения и умело используют психологические методы, приемы в своей профессиональной деятельности (81 %).

Наряду с этим, по всем аспектам был выявлен процент молодых учителей, которые на высоком уровне могут продемонстрировать свои профессиональные умения в образовательном процессе (14 %).

Также был выявлен небольшой процент молодых специалистов (3 – 14 %), которые по всем аспектам недостаточно могут применять профессиональные умения на практике.

В результате анализа проведённых исследований администрациям школ рекомендовано в течение учебного года:

- выполнить корректировку планов работы с учетом выявленных проблем;
- включить в план и организовать проведение мероприятий, направленных на повышение уровня профессионального роста молодого педагога.

В рамках работы «Школы молодого педагога» ответственным за работу с молодыми педагогами в течение учебного года необходимо организовать и провести мероприятия по обмену опытом между молодыми специалистами, мастер-классы наставников, взаимопосещение занятий), направленные на успешную адаптацию молодых специалистов и их профессионального роста.

Методист МКУ «МК МОЦР»



С.В. Ступак