

## **Анализ результатов мониторинга региональных показателей по поддержке молодых педагогов Краснодарского края**

Еще 2011 году по инициативе Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края прошел первый Всекубанский Семёновский слёт молодых педагогов Кубани, в ходе проведения которого было решено создать Ассоциацию молодых педагогов края. В этом году Слёт проводился восьмой раз, и позволил молодым педагогам, избравшим для себя этот удивительный мир лучшей из профессий, стать полноправными членами педагогического сообщества. Ассоциация молодых педагогов Кубани создана с целью развития молодежного педагогического движения, формирования и развития корпоративной культуры педагогических работников из числа молодых педагогов (далее - молодые педагоги).

В соответствии с частью 2 раздела основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденных распоряжением Правительства РФ от 29 ноября 2014 года № 2403-р, молодой специалист – это гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов – до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

**К числу основных задач Ассоциации молодых педагогов Кубани относятся:**

содействие закреплению молодых педагогов в образовательных организациях;

популяризация педагогической профессии;

разработка и реализация программ и проектов, направленных на личностное и профессиональное развитие молодых педагогов.

На сегодняшний день в 44 муниципальных образованиях находятся представители Ассоциации, которые также ведут систематическую работу с молодыми педагогами.

### **I. Организация рабочего времени.**

В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени рекомендуется:

высвободить при составлении расписаний учебных занятий, если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов

дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации (например, участия в организации образовательных турниров, игр или подготовке школьных спектаклей) с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;

минимизировать составление молодыми педагогами отчетной документации (в том числе в части разработки и оформления рабочих программ учебных курсов), предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ.

## **II. Организация оплаты труда.**

В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в образовательных организациях рекомендуется:

предусматривать в системах оплаты труда помимо мер, связанных с их стимулированием в зависимости от результатов работы, специальные меры материальной поддержки в первые три года их работы, не допуская снижения установленного уровня материального обеспечения по истечении трехлетнего периода;

осуществлять разработку с участием советов молодых педагогов таких критериев оценки результатов работы педагогических работников, которые не содержат «барьеров» для молодых педагогов.

## **III. Повышение профессионального уровня.**

В целях планомерного повышения профессионального уровня молодых педагогов рекомендуется продолжать разрабатывать и реализовывать программы краткосрочных деятельностно-ориентированных обучающих семинаров по развитию полезных навыков в сфере практической психологии, конфликтологии, культуры речи, актерского и ораторского мастерства, делового имиджа и т.д., формированию корпоративной культуры, по вопросам образовательной политики, актуального трудового законодательства в сфере образования, а также по фундаментальной тематике, связанной с преподаваемыми предметными областями.

#### **IV. Аттестация.**

При подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории рекомендуется оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, в том числе:

в изучении и популяризации опыта аттестации успешных молодых педагогов и в разработке на его основе примерной «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации;

в усилении (с привлечением выборных органов территориальных и первичных профсоюзных организаций) разъяснительной работы в образовательных организациях по правовым и организационно-техническим вопросам аттестации, а также в создании всех необходимых условий для трансляции молодыми педагогами опыта своей педагогической работы как на уровне организации, так и на муниципальном уровне.

#### **V. Повышение статуса и популяризации деятельности**

Продолжать привлекать представителей советов молодых педагогов муниципальных образований Краснодарского края к текущей работе в Ассоциации молодых педагогов Кубани. Продолжать обеспечивать информационную поддержку деятельности советов молодых педагогов края, предоставлять их делегатам возможность выступления на августовских конференциях работников образования, продолжать взаимосвязь через социальные сети (Instagram и др.) и мессенджеры (WhatsApp и др.), а также на официальных сайтах Института развития образования Краснодарского края и Профсоюза образования.