

Информационно-аналитическая справка об осуществлении наставничества в образовательных учреждениях района

В целях осуществления наставничества педагогических работников образовательных организаций Моршанского района был принят приказ отдела образования от 11.03.2022 года № 24 «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях».

Мониторинг по реализации программ наставничества педагогических работников и поддержке молодых педагогов в общеобразовательных организациях Моршанского района проводился во исполнение выше названного приказа и приказа отдела образования от 30.05.2022 № 172 «О проведении мониторинга по модели наставничества».

Срок проведения мониторинга – июнь 2022 г..

Результаты мониторинга показаны за период март – июнь 2022 г..

Цель Мониторинга – определение состояния и уровня поддержки наставляемых, в том числе молодых педагогов и качества реализации программ наставничества педагогических работников по представленным общеобразовательными организациями района отчета.

Задачи мониторинга - оценить качество организации деятельности муниципальной методической службы и образовательных организаций района по реализации программ наставничества.

Мониторинг проводился специалистами отдела образования администрации района, методистами МКУ «Районный информационно-методический центр».

В мониторинге приняли участие 26 общеобразовательных учреждений (4 базовые школы и 22 филиала), МКУ «Районный информационно-методический центр».

Показатели мониторинга:

1. Доля общеобразовательных организаций от общего количества общеобразовательных организаций, в которых есть куратор наставничества, назначенный приказом директора образовательной организации.
2. Наличие муниципального реестра наставников и наставляемых молодых педагогов общеобразовательных организаций.
3. Наличие плана по организации и проведению комплекса тематических мероприятий с участием наставников, молодых педагогов в муниципальной системе образования.
4. Доля учителей от общего количества педагогических работников, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %.
5. Доля учителей – молодых специалистов, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %.
6. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в муниципалитете, вошедших в

- программы наставничества, предоставив своих наставников, %..
7. Уровень мотивированности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования (семинары, конкурсы и т.д) %.
 8. Уровень мотивированности наставников в вопросах саморазвития и профессионального самообразования (семинары, конкурсы и т.д) %.
 9. Доля ОУ, реализующих модель наставничества педагогических работников.
 10. Результаты работы образовательных организаций на подготовительном и проектировочном этапе реализации модели наставничества педагогов.

В рамках мониторинга на основании анализа представленных отчетов проверялось наличие: реестра наставников и наставляемых молодых педагогов общеобразовательных организаций (далее – ОО) на уровне муниципалитета и ОО; плана по организации и проведению комплекса тематических мероприятий с участием наставников, молодых педагогов.

В настоящее время в 2021/ 2022 учебном году в образовательных учреждениях района работают 322 педагогических работника, из них пять человек молодые специалисты со стажем работы до трех лет.

Модель наставничества педагогов образовательных организаций внедрена в марте 2022 г.

Исходя из данных показателей мониторинга, определено следующее.

- Доля общеобразовательных организаций от общего количества общеобразовательных организаций, в которых есть куратор наставничества, назначенный приказом директора образовательной организации - **15,3%**.
- Наличие муниципального реестра наставников и наставляемых молодых педагогов общеобразовательных организаций - **имеется**.
- Наличие плана по организации и проведению комплекса тематических мероприятий с участием наставников, молодых педагогов в муниципальной системе образования - **имеется**.
- Доля учителей от общего количества педагогических работников, вошедших в программы наставничества в роли наставника, **3 % (9 чел.)**.
- Доля учителей – молодых специалистов, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, - **1,5 % (5 чел.)**.
- Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в муниципалитете, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, - **0 %..**
- Уровень мотивированности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования (семинары, конкурсы и т.д) - **100%**.

- Уровень мотивированности наставников в вопросах саморазвития и профессионального самообразования (семинары, конкурсы и т.д) - 100 %.
- Доля ОУ, реализующих модель наставничества педагогических работников - **15,3%**.
- Результаты работы образовательных организаций на подготовительном и проектировочном этапе реализации модели наставничества педагогов.

Модель наставничества реализуется в четырех базовых школах в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный. На момент проведения мониторинга ОО организована работа на подготовительном этапе и начата работа проектировочного этапа.

На подготовительном этапе администрация базовых школ провела предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества, а именно;

1. отбор наставников и наставляемых;
2. подбор и закрепление наставников за наставляемыми;
3. разработка и утверждение приказом руководителя ОО нормативных документов реализации Целевой модели наставничества:
 - основания для внедрения модели наставничества в образовательном учреждении;
 - сроки внедрения модели наставничества в образовательном учреждении;
 - назначение ответственных за внедрение и реализацию модели наставничества в образовательном учреждении с описанием обязанностей;
 - сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
 - планируемые результаты внедрения модели наставничества в образовательной организации.
 - выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

Наставники для педагогов, в том числе и молодых специалистов, закреплены приказом ОО. Назначены кураторы внедрения и реализации модели наставничества из числа заместителей директора.

На этапе проектирования ОО определено:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием;
- определение ресурсов наставляемого;
- самоанализ наставляемого;
- проектирование индивидуального образовательного маршрута.

Сведения о наставниках и наставляемых педагогах внесены в реестры организации и ОО, имеются планы по организации и проведению комплекса тематических мероприятий с участием наставников, молодых педагогов.

В образовательных учреждениях района используется форма наставничества «педагог – педагог». В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения.

В данной форме наставничества применяется следующие модели взаимодействия:

1. «Опытный педагог – молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).
2. «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная социализация наставляемого. Эта поддержка сочетается с профессиональной помощью по развитию педагогических компетенций и инициатив.

Муниципальный банк программ наставничества на момент проведения мониторинга только формируется, так срок с начала внедрения модели наставничества небольшой.

С целью организации наставничества с 2019 года педагоги школ участвуют в областном конкурсном отборе среди педагогических работников, занимающих должность «учитель», преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности». Конкурс проводится по двум номинациям «Учитель-наставник» (выплата из областного бюджета составляет 40 тыс. рублей), «Учитель – методист» (выплата из областного бюджета составляет 30 тыс. рублей). В муниципальном этапе конкурсного отбора принимали участие педагоги, имеющие «высшую» и «первую» квалификационную категорию. За три года определились следующие победители:

Школа	Количество победителей
Номинация «Учитель – наставник»	
МБОУ Большекуликовская СОШ	1
Мутасьевский филиал МБОУ	1

Устьинской СОШ	
МБОУ Сокольниковская СОШ	1
Номинация «Учитель – методист»	
МБОУ Алгасовская СОШ	1
МБОУ Устьинская СОШ	1

Из учителей-наставников и учителей-методистов на уровне района формируется банк данных, с помощью которого муниципалитет может рекомендовать молодым педагогам или опытным педагогам пользоваться методическими наработками более опытных коллег.

Учитель-наставник МБОУ Большекуликовской СОШ с целью качественного осуществления обязанностей наставника и руководителя школьного методического объединения разработала ряд мероприятий по организации сотрудничества и оказанию адресной помощи при координации методической и организационной работы по теме «Совершенствование форм и методов воспитания через повышение мастерства классного руководителя».

Учителем Мутасьевского филиала МБОУ Устьинской СОШ накоплен большой материал по краеведческой работе. Она является руководителем школьного этнографического музея.

Педагог МБОУ Сокольниковской СОШ представил свой опыт «Технологии обучения как средство совершенствования качества образования по истории и обществознанию», главной целью которого является развитие познавательной деятельности обучающихся посредством использования на уроках и во внеурочное время современных образовательных технологий.

Учителя, победители в номинации «Учитель-методист» могут оказать помощь другим педагогам при проведении уроков. Например, учитель МБОУ Устьинской СОШ применяет на своих уроках приемы технологии критического мышления.

Учитель МБОУ Алгасовской СОШ создала собственный цифровой образовательный ресурс на платформе Stepik на примере обучающего курса «Учим биологию» и использует его в своей деятельности.

Рекомендации:

1. Руководителям образовательных организаций в течение 2022-2023 уч. года:
 - 1.1. Продолжить работу по внедрению модели наставничества в базовых школах и своих филиалах в срок до декабря 2022 г...
 - 1.2. Организовать мониторинг и оценку результатов реализации программ наставничества, формирования школьного банка программ наставничества.
 - 1.3. Привлекать молодых специалистов к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью преодоления их профессиональных затруднений, посредством новых ресурсов и

- компетенций молодого поколения (в области инновационных форм работы в образовательной деятельности, цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций).
- 1.4. Рассмотреть вопрос об использовании групповых форм наставничества, сетевого взаимодействия с другими образовательными организациями района, ЦНППМ и др.).
 - 1.5. Использовать другие модели взаимодействия по форме наставничества «педагог – педагог», такие как «педагог-новатор – консервативный педагог», «опытный предметник – неопытный предметник».
 - 1.6. Организовать работу с кадрами по итогам аттестации.
 - 1.7. Проводить обучающие мероприятия при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива.
 - 1.8. Рассмотреть вопрос о формах наставничества на августовском педсовете в 2022 г.
 - 1.9. Ознакомить педагогов с муниципальным банком лучших практик.
2. Рекомендовать МКУ «Районный информационно-методический центр»:
- 2.1. Продолжить в 2022-2023 учебном году работу по обеспечению координации деятельности по реализации муниципальной целевой модели наставничества
 - 2.2. Продолжить работу по информационно-аналитическому, методическому сопровождению реализации модели наставничества.
 - 2.3. Рассмотреть вопрос о создании районного и школьного методического объединения наставников.
 - 2.4. Организовать формирование и размещение на официальном сайте отдела образования:
 - 2.4.1. муниципального реестра наставников и наставляемых молодых педагогов в ОО;
 - 2.4.2. муниципального банка программ наставничества в ОО;
 - 2.4.3. муниципального банка наставнических практик.
 - 2.5. Организовать работу по изучению опыта работы учителей, показывающие хорошие результаты работы, и внесения лучших практик педагогов в муниципальный банк.

Директор



Л.Н. Кочеткова