

Анализ
реализации муниципальной дорожной карты
сопровождения деятельности педагогов-кураторов
наставничества в образовательных организациях
муниципального образования город-курорт Анапа
в 2023-2024г.г.

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане. Задача образовательного учреждения – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая была и остается одним из наиболее эффективных вариантов становления, сохранения и развития молодого педагога.

О необходимости возрождения института наставничества говорит сегодня и президент РФ В.В. Путин: «Нужно развивать движение наставничества. Знание – важнейшее конкурентное преимущество и ключ к прорыву в качестве жизни».

В 2019 году Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 была утверждена Целевая модель наставничества.

2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Мероприятия Года педагога и наставника были направлены на повышение престижа профессии учителя.

Ежегодно обновляется дорожная муниципальная карта внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях муниципалитета.

С августа 2023 года по август 2024 года в каждой образовательной организации муниципалитета кураторами наставничества совместно с МКУ ЦРО разработана и реализуется программа наставничества, являющаяся универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации.

В целевой модели наставничества выделяют несколько форм взаимодействия, одной из которых является форма «учитель-учитель», определяющая работу наставника и наставляемого молодого специалиста.

В каждой ОО имеется свой опыт работы в наставничестве, опираясь на который возможно успешно реализовать представленную модель в современных условиях. Ключевую роль в данной работе играет наставник.

Одним из главных направлений деятельности кураторов является работа с наставниками в ОО.

В совместной работе с наставниками и молодыми педагогами применяется системно-деятельностный подход.

В соответствии с особенностями обучения взрослых, при отборе форм, методов и приёмов, средств и способов работы, мы учитываем уже имеющееся образование у начинающих специалистов, наличие жизненного и профессионального опыта, психологические и возрастные особенности, их ожидания и запросы и др.

В 2023-2024г.г. с молодыми педагогами общеобразовательных организаций и педагогами-наставниками была организована следующая деятельность:

- функционирование школы молодого педагога;

- реализация дорожных карт сопровождения деятельности педагогов-наставников общеобразовательных организаций.

Работа с кураторами наставничества в ОО ведется по 5-ти основным направлениям:

1. Нормативное обеспечение внедрения и реализации целевой модели наставничества;
2. Кадровое обеспечение внедрения и реализации целевой модели наставничества;
3. Научно-методическое обеспечение внедрения и реализации целевой модели наставничества;
4. Организационные мероприятия внедрения и реализации целевой модели наставничества;
5. Информационное сопровождение внедрения и реализации целевой модели наставничества.

По данным направлениям была проведена следующая работа:

1. Нормативное обеспечение внедрения и реализации целевой модели наставничества:

- составлены списки наставников и наставляемых ОО;
- в рамках августовской педагогической недели-2024 проведена площадка: «Модель наставничества – современный вектор развития»;
- по результатам работы секции «Наставничество как образовательный тренд современности» в рамках августовской педагогической недели-2024 спланирована дорожная карта на предстоящий период;
- сформирована база молодых педагогов и наставников по всем дисциплинам;
- оформлены муниципальные и школьные локальные акты (приказы, планы/дорожные карты).

2. Кадровое обеспечение внедрения и реализации целевой модели наставничества:

по итогам проведения семинара-практикума по составлению программ для педагогов, выступающих в роли (форме наставничества) «учитель – учитель» на базе каждого ОО утверждена обучающая программа для педагогов, выступающих в роли наставника.

3. Научно-методическое обеспечение внедрения и реализации целевой модели наставничества:

В ходе реализации данного направления проведен вебинар: «Конструктивное решение актуальных вопросов деятельности наставника», проведен семинар для кураторов наставничества «Повышение компетентности наставников ОО в работе с наставляемыми». В результате в ОО была доработана документация по наставничеству.

4. Организационные мероприятия внедрения и реализации целевой модели наставничества:

- проведены консультации, установочные семинары, обучающие семинары, семинары-практикумы, тренинги, мастер-классы, открытые уроки «Учитель-учителю» для кураторов образовательных организаций, наставников и наставляемых образовательных организаций;

- организовано участие в краевом профессиональном конкурсе «Лучшие практики наставничества» в 2024 году.

По итогам заочного отборочного этапа в десятку лучших работ (в номинации «Лучшие практики в сфере образования») вошла от муниципального образования город-курорт Анапа – Гасанова Екатерина Геннадьевна, учитель начальных классов МБОУ гимназии «Эврика».

5. Информационное сопровождение внедрения и реализации целевой модели наставничества:

Наставниками-кураторами молодых специалистов была заполнена экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога.

Экспертная карта содержала 10 вопросов, содержащих проверку теоретических знаний и профессиональных умений молодого педагога. Было 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	4,1 %	81,13 %	14,86%
2	Умение анализировать.	13,87 %	85,13 %	1%
3	Знание методики преподавания.	15 %	80,17 %	4,83 %
4	Знание детской возрастной психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности.	20,7%	75,75 %	4,8 %
5	Знание психологии детского общения, психологии творчества. Умение стимулировать детскую активность.	20 %	85,56 %	11,44%
6	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся.	22,86 %	85,56 %	8,58 %
7	Владение и использование различных форм занятий, традиционных и нетрадиционных.	22,86 %	71,42 %	5,72 %
8	Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную успешную деятельность.	20 %	62,86 %	17,14 %
9	Знание и использование в своей работе современных образовательных технологий.	20 %	71,42 %	8,58 %
10	Рациональное использование в своей работе наглядности.	20 %	71,40 %	8,60 %

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

- владеют учебным материалом, который преподают (84,7 %);
- используют в своей работе различные методы и приёмы обучения (79,1%);
- умеют разнообразить формы организации познавательной деятельности учащихся в образовательном процессе (78,5 %);
- умеют увлечь детей, организовать индивидуальную и коллективную успешную деятельность (73,7%);

- используют в своей работе современные образовательные технологии (74,2 %);
- владеют и используют в учебно-воспитательном процессе различные формы занятий (75,7%);
- используют рационально наглядность в своей работе (81,1%);
- знают психологию детского общения (70,5%) и умело используют психологические методы, приемы в своей профессиональной деятельности (69,8 %).

Наряду с этим, по всем аспектам был выявлен небольшой процент молодых специалистов (3,8-12%), который на недостаточном уровне владеют теоретическими знаниями и могут применять их на практике.

Также был выявлен малый процент (2,3-15,1%) молодых учителей, которые на высоком уровне могут продемонстрировать свои профессиональные умения в образовательном процессе. В связи с вышесказанным администрации образовательных организаций рекомендовано:

- выполнить корректировку плана работы с учетом выявленных проблем;
- организовать мероприятия, направленные на повышение уровня профессионального роста молодого педагога;
- совместно с кураторами наставничества в течение учебного года необходимо организовать и провести мероприятия (обмен опытом между молодыми специалистами, мастер-классы наставников, взаимопосещение занятий), направленные на успешную адаптацию молодых специалистов и их профессионального роста, используя различные формы работы: семинары-практикумы, деловая игра, мастер-классы, кейс-технологии, дидактические игры, баскет-метод, мозговой штурм, кластеры, сравнительные диаграммы и др.

Профессиональная адаптация молодого учителя, особенно в первые два года работы, характеризуется высоким эмоциональным напряжением; глубоко переживаются неудачи от первых самостоятельных шагов.

В работе «Школы наставничества» приняли участие педагоги-психологи школ муниципального образования город-курорт Анапа, которые осветили актуальные для начинающего педагога материалы по теме: «Формы взаимодействия с родителями», провели интересный тренинг по решению проблемных педагогических ситуаций на уроке.

Совместная работа с наставниками способствовала созданию высокой степени мотивации, молодой учитель получал возможность обсудить свои профессиональные проблемы и получал реальную помощь от коллег. и чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги активно идут на аттестацию, растет их профессионализм.

Директор МКУ ЦРО



Т.В. Калюжная