

Министерство образования и науки Чеченской Республики
Шелковской районный отдел образования

**Отчет о проделанной работе по реализации целевой
модели наставничества в Шелковском муниципальном
районе ЧР**

Шелковская 2023г

В целях достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Школа современного учителя» и «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», предусматривающего вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 7094 обучающихся образовательных организаций, реализующих общеобразовательные, дополнительные общеобразовательные, дополнительные профессиональные программы, программы среднего профессионального и высшего образования, и во исполнение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным, программам среднего профессионального и высшего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» реализовывалась Концепция развития муниципальной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам в 00 Шелковского муниципального района (далее - Концепция).

Основной целью при работе с педагогами в течение этого учебного года ставилось — создание организационно-методических условий для успешной адаптации педагогов в условиях современной школы, достижение контрольных точек федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Школа современного учителя» и «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование» и регулирование отношения, связанные с функционированием и развитием наставнических программ в Шелковском муниципальном районе в сфере общего образования, и соответствующего дополнительного образования детей воспитания в рамках полномочий МУ «Районный отдел образования»

Обоснование цели: реализация целевой модели наставничества-это максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от до 35 лет, проживающих на территории Шелковского муниципального района, в программы наставничества.

Задачи реализации данного проекта:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями

которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

-раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

-создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Актуальность разработки Концепции развития наставничества в системе образования Шелковского муниципального района

Стратегия модернизации российского образования требует от современной школы обеспечения высокого качества образования. Для того, чтобы реализовать эту задачу и предоставить образовательные услуги требуемого качества, каждое образовательное учреждение должно обладать высокопрофессиональным составом педагогических и управленческих кадров, которые выступают носителями новой системы профессионально - педагогических ценностей, обладают высоким уровнем профессиональной компетентности и педагогического мастерства, способны органично адаптироваться к изменениям во внешней среде и соответствовать вызовам XXI века.

Поиск новых подходов к развитию профессионализма педагогических и руководящих кадров не может ограничиваться только совершенствованием практики курсовой подготовки в организациях повышения квалификации.

В качестве концептуального обоснования целевой модели наставничества в образовательных организациях выдвигаются следующие положения:

- 1 .наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- 2.наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;
- 3 .технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к

человеку. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений и программ.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

- «ученик - ученик»;
- «учитель - учитель»;
- «студент - ученик»;
- «работодатель - ученик»;
- «работодатель - студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Учитывая специфику муниципалитета-отсутствие на территории муниципалитета высших и средне-специальных учебных заведений, наиболее эффективными формами наставничества предполагаются такие формы как «ученик-ученик», «учитель-учитель»;

Планируемые результаты:

- формирование педагогических кадров, соответствующих требованиям современной системы образования (методически и психологически грамотных, творческих и коммуникабельных);
- формирование у педагога осознания необходимости непрерывного самообразования, постоянного повышения профессиональной компетентности; - успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

На первом этапе был создан банк данных по составу наставников и наставляемых, закреплены наставники за молодыми специалистами, утвержден план работы целевой модели наставничества. Были проведены диагностика, микроисследование, анкетирование учителей: «Адаптация учителя в начале трудовой деятельности, «Выявление проблем педагога», «Как вы относитесь к своей профессии». Смысл

диагностирования состоял в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности.

Диагностический подход позволил:

- точно учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства;
- объективно оценить промежуточные и конечные результаты;
- определить перспективы создания наиболее благоприятных условий для развития творческой деятельности;
- наметить программу роста педагогического мастерства каждого молодого специалиста;
- учесть при организации методической работы не только проблему взаимопомощи в овладении профессиональными знаниями, но и аспекты психологической совместимости при создании микрогрупп;
- обеспечить тесную взаимосвязь методической работы с учебой педагогов, с повышением их общего культурного уровня;
- обеспечить оптимальное планирование методической работы в «Школе наставничества»;
- выявить трудности, которые они испытывали в первый год своей педагогической деятельности.

Таким образом, на этапе реализации диагностирование выявило возможности педагогов и позволило оценить результаты обучения, которые они получили в сравнении с требованиями, предъявляемыми к современному педагогу.

Начинающим учителям были предложены анкеты успешности их как учителя.

Анализ анкет показал, что молодые специалисты соответствуют полученному образованию, не испытывают трудностей при планировании своей работы. Однако большая часть вопросов возникала при непосредственном проведении уроков и контроле деятельности обучающихся. С учетом полученных результатов был выстроен план проведения и темы семинаров, круглых столов, практикумов.

Учителя-наставники посещали уроки молодых специалистов с целью оказания им методической помощи. В свою очередь молодые специалисты посещали уроки своих наставников, и по возможности открытые уроки, проводимые на протяжении учебного года, принимали участие в их анализе.

Молодые специалисты от наставников получали постоянные консультации по работе с документацией, планированию учебного материала, составлению плана урока, эффективным методам организации учебной деятельности учащихся, способам активизации познавательной деятельности учащихся и по многим другим вопросам. Взаимодействие в системе «ученик — ученик» может выстраиваться по-разному. Это связано с возрастными особенностями, психосоциальными характеристиками школьников, в8 способностью учителя предупредить деструктивные коммуникации между обучающимися. Дети могут взаимодействовать формально (нейтрально), дружески или конфликтно.

Выступая в роли наставника, школьники проявляют свои лучшие качества, активизируют скрытый потенциал, становятся увереннее и эмпатичнее.

п/п	Форма наставничества (ролевая модель)	Кол-во наставников	Кол-во наставляемых	Информация о проделанной работе
		Учитель	Учитель	
1	Учитель - учитель	96	98	1. Изданы приказы об организации работы. 2. Изучение методического материала для сопровождения наставнической деятельности. 3. Разработаны Положения о реализации программы(системы) наставничества в школах. 4. Разработаны и реализуются мероприятия «дорожной карты» реализации целевой модели. 5. Разработаны и реализуются программы наставничества. 6. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества. 7. Формирование базы данных Программы наставничества и лучших практик. 8. Проведены общие встречи с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых и зафиксированы сложившиеся пары в базе школьного куратора. 9. Проведены Анкетирование с использованием базы Наставников. 10. Тестирование с наставниками и наставляемыми. Определен совместный индивидуальный план комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары

Выводы:

Анализируя результаты, представленные в таблице, можно сделать вывод, что работа по реализации целевой модели наставничества в Шелковском муниципальном районе находится в удовлетворительном состоянии.

Таким образом, можно сказать, что цель реализации Программы достигнута. Ускорен и облегчен процесс профессионального становления молодых педагогов, развития их способностей самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности. В то же время, во многих образовательных организациях система методического сопровождения молодых педагогов остается прежней. Одна из причин психологической неготовности наставников — нежелание менять способы взаимодействия с наставляемыми.

Невысоким остается процент участия молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства. Молодые специалисты испытывают затруднения с ведением школьной документации, заполнением отчетов и т.д. Выявлены проблемы в работе молодых специалистов с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами. Проблемой также является неумение применять в профессиональной деятельности приемы психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА РЕЗУЛЬТАТ.

1 Запуск цикла с начала года, сбор пар до конца 1 четверти, чтобы было время на знакомство и составление совместного плана работы.

2.В работе наставников — педагогов и наставляемые -прописывание в рамках работы и количество часов и встреч, во избежание недопонимания и чрезмерного взаимодействия.

3 Программа является очень ценной и представляет большой интерес в рамках педагогического сообщества, но испытываются затруднения с количеством желающих участвовать в программе, так как могут подать много заявок на форму «молодой учитель-учитель, желающий получить навыки в работе с программами», что иногда перерастает в ожидание «написать за меня планирование», «сделать за меня сайт», что является проблемой.

5 .Наставничество полезно для внедрения проектного метода работы в ОУ среди разновозрастных групп.

АДРЕСНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ:

На уровне муниципалитета:

Районному методическому кабинету, администрации РОО необходимо больше внимания уделять выявлению креативных молодых учителей и их методическому сопровождению, стимулированию к профессиональному самосовершенствованию.

Администрации ОО:

- способствовать созданию оптимальных условий для адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе;
- мотивировать и поощрять молодого специалиста к саморазвитию и самосовершенствованию;
- способствовать раскрытию творческого потенциала начинающего педагога.

Молодым специалистам:

- прислушиваться к рекомендациям опытных педагогов по организации учебного процесса;
- овладевать теоретическими знаниями и практическими навыками для совершенствования педагогических компетенций;
- изучать передовой педагогический опыт учителей;

Муниципальный координатор Вахабова М.М

