Муниципальное автономное учреждение Ханты-Мансийского района

«Муниципальный методический центр»

Отчет

 о реализации персонализированных программ наставничества

педагогов в образовательных организациях Ханты-Мансийского района

в 2023-2024 учебном году

г. Ханты-Мансийск 2024

Целевая модель наставничества в Ханты-Мансийском районе реализуется на базе муниципального автономного учреждения Ханты-Мансийского района «Муниципальный методический центр». В 32 образовательных организациях Ханты-Мансийского района и муниципальном автономном учреждении Ханты-Мансийского района «Центр дополнительного образования» внедрена и реализуется система (целевой модели) наставничества педагогических работников.

Целью реализацию является создание условий для подготовки высококвалифицированных кадров к работе в условиях современного образования через формирование и развитие профессиональных педагогических компетенций, и личностный рост начинающего педагога.

 Целевая модель наставничества реализуется на основании следующих документов:

Распоряжение МП от 25 декабря 2019 г Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися)».

Приказ ДОиН ХМАО-Югры от 25.03.2022 № 10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

Приказ ДОиН ХМАО-Югры от 22.07.2021 № 10-П-1000 «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;

Приказ ДОиМП ХМАО-Югры от 25.11.2019 № 1533 «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника»;

Приказ АУ ДПО ХМАО-Югры «Институт развития образования» от 19.04.2022 г. № 202-О «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры»;

Письмо ДОиМП ХМАО-Югры от 7.10.2020 № 10-исх-10268 о направлении МЕТОДИЧЕСКИХ РЕКОМЕНДАЦИЙ по организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества.

Приказ КО АХМР №06-Пр-226-О от 08.04.2022 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского района».

В образовательных организациях создана база наставников и наставляемых. В рамках реализации нацпроекта «Образования», регионального проекта «Современная школа», для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества: «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Руководитель – педагог», «Методист – педагог». Для координации методического сопровождения на муниципальном уровне созданы 12 районных методических объединений.

В рамках мониторинга оценки персонализированных программ наставничества реализуются программы сроком до года. Включают в себя описание форм и видов наставничества, направление наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

На сайте комитета по образованию АХМР, на сайтах образовательных организаций создан раздел «Наставничество», где размещается информация по реализации данного направления.

В образовательных учреждениях Ханты-Мансийского района разработаны и реализуются программы наставничества.

В 2023-2024 учебном году наиболее распространенной формой организации наставничества педагогических работников было организовано по форме «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Руководитель – педагог», «Методист – педагог». Персонализированные программы наставничества направлены на работу с педагогами до 35 лет и педагогами, испытывающими профессиональные затруднения.

Основные формы взаимодействия «наставник-наставляемый»:

индивидуальные: консультирование, планирование, наблюдение и совместный анализ уроков и мероприятий, совместное проектирование, совместная разработка методических материалов и изучение нормативных документов, неформальные встречи, рефлексия деятельности.

групповые: подготовка и реализация группового проекта, проведение семинаров, групповые консультации, встречи в рамках районных методических объединений.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

В результате анализа результатов реализации персонализированных программ наставничества педагогов были выявлены новые профессиональные потребности наставляемых:

развитие творческого и интеллектуального потенциала наставляемых, применение эффективных методов работы с обучающимися, имеющими низкий уровень познавательной мотивации;

развитие профессиональных компетенций, направленных на формирование функциональной грамотности обучающихся;

методы, приемы, технологии работы с обучающимися с ОВЗ;

формы и методы организации воспитательной деятельности с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей;

профессиональные дефициты, связанные с умением сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении образовательных и воспитательных задач.

Выводы:

Анализ работы показывает, что мероприятия, проводимые в разных формах, способствуют конструктивной работе молодых коллег и опытных наставников, помогают разобраться в сложных вопросах инновации в образовании, в применении научно - исследовательской деятельности на уроке и во внеурочной деятельности, способствуют реализации личностно-ориентированного образования в школе.

Рекомендации:

Продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей с использованием системы целевой модели наставничества.

Педагогам-наставникам:

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:

учитывать рекомендации опытных педагогов по организации учебного процесса;

регулярно повышать теоретические знания и практические навыки для совершенствования педагогических компетенций;

изучать передовой педагогический опыт учителей;

принимать активное участие в конкурсах различных уровней.

Образовательным организациям:

продолжить работу в образовательных организациях Ханты-Мансийского района по реализации целевой модели наставничества в 2024-2025 учебном году.

 Таблица 1

Результаты

оценки реализации целевой модели наставничества

 педагогических работниковобщеобразовательных организаций

Ханты-Мансийского района

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Критерии  | Количество  |
|  | Общее количество общеобразовательных организаций | 24 |
|  | Общее количество школ, имеющих педагогов в возрасте до 35 лет  | 22 |
|  | Количество педагогов в возрасте до 35 лет в общеобразовательных организациях | 84 |
|  | Общее количество образовательных организаций, имеющих педагогов, испытывающих профессиональные затруднения | 17 |
|  | Количество педагогов, испытывающие профессиональные затруднения | 81 |
|  | Количество образовательных организаций, включенных в модель наставничества | 24 |
|  | Количество школ, имеющих персонализированные программы («дорожные карты») наставничества педагогических работников образовательных организаций | 24 |
|  | Количество персонализированных программы («дорожных карт») наставничества педагогических работников общеобразовательных организаций | 70 |
|  | Количество педагогических работников, включенных в систему наставничества: «Наставник-наставляемый» | 140 |

Таблица 2

Результаты

оценки реализации целевой модели наставничества

 педагогических работниковдошкольных образовательных организаций

Ханты-Мансийского района

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Критерии  | Количество  |
|  | Общее количество дошкольных образовательных организаций | 9 |
|  | Количество дошкольных образовательных организаций, включенных в модель наставничества | 8 |
|  | Количество педагогов в возрасте до 35 лет в дошкольных образовательных организациях | 14 |
|  | Количество педагогов, испытывающие профессиональные затруднения | 11 |
|  | Количество персонализированных программы («дорожных карт») наставничества педагогических работников дошкольных образовательных организаций |  8 |
|  | Количество педагогических работников, включенных в систему наставничества: «Наставник-наставляемый» |  16 |

 Таблица 3

Результаты

оценки реализации целевой модели наставничества

системы дополнительного образования

 Ханты - Мансийского района

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Критерии  | Количество  |
|  | МАУ ХМР «Центр дополнительного образования» | 1 |
|  | Количество персонализированных программы («дорожных карт») наставничества педагогических работников | 1 |
|  | Количество педагогических работников, включенных в систему наставничества: «Наставник-наставляемый» | 2 |