

**Аналитическая справка по итогам реализации
муниципальной программы/ дорожной карты работы педагогов-
наставников за 2024 -2025 учебный год**

Цель: дать объективную оценку реализации муниципальной программы/ дорожной карты работы педагогов-наставников за 2024 -2025 учебный год.

По результатам аналитических данных за 2024-2025 учебный год результаты оценки муниципальных механизмов качества образования, свидетельствуют о том, что «западающими» позициями в блок «Механизмы управления качеством образовательной деятельности» являются такие, как «Анализ результатов мониторинга», адресные рекомендации по результатам анализа, меры, управленческие решения, анализ эффективности принятых мер.

Обозначены проблемы:

- муниципальные цели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников не обоснованы;
- показатели по повышению профессионального мастерства педагогических работников не соответствуют цели;
- анализ результатов мониторинга показателей по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества не представлен. При этом элементы кластеризации при проведении анализа результатов мониторинга показателей по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества не используются;
- анализ результатов мониторинга показателей по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета не представлен. Элементы кластеризации при проведении анализа результатов мониторинга показателей по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета не используются;
- методическая помощь методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета, не организована. Сведения о сроках реализации методической помощи методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развития сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета, не представлены.
- меры, направленные на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях, не представлены. Сведения о сроках реализации мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях, не представлены.

Вместе с тем, положительным маркером обозначены: наличие цели и задач по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников, по повышению профессионального мастерства педагогических работников, по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников, по поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне, по организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне, по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета, по

осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников, представлены меры, направленные на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества, представлены сведения о сроках реализации мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества, представлены мероприятия, направленные на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников, представлены сведения о сроках реализации мероприятий, направленных на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников.

Цель модели: создание условий для формирования эффективной поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников образовательных организаций МО Крыловский район, в частности молодых специалистов.

Участники реализации «дорожной карты» Целевой модели:

- молодые специалисты (наставляемые) (при опыте работы от 0 до 3 лет) или новые сотрудники (при смене места работы) с опытными и располагающими ресурсами и навыками педагога (сотрудника), оказывающими первым разностороннюю поддержку.
- наставники (педагоги, имеющие успешный опыт в достижении профессионального результата, готовые и компетентные поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого).

В целях организационно-методического обеспечения модели «Педагог-педагог» определены наставники, проведены инструктивно-методические онлайн-встречи с наставниками (организационная) и с наставляемыми (первые итоги сотрудничества), на муниципальном и институциональном уровнях планируется разработка дорожных карт, заключение соглашений и договоров о взаимодействии.

На первом этапе реализации «дорожной карты» проведен мониторинг:

- кадрового состава учителей – предметников.
- профессиональных и информационных потребностей учителей - предметников.
- мониторинг «Повышение педагогического мастерства педагогов».

В части внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях МО Крыловский район:

- за молодыми специалистами с целью оказания консультационной, методической и практической помощи в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства закреплены педагоги – наставники.

- Формирование наставнических пар или групп.
- Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной образовательной траектории.

С целью оказания информационно-методической поддержки внедрения Целевой модели наставничества в МО Крыловский район с 2026 года планируется разработка карты вовлеченности в наставничество.

Первый этап работы заключается в формировании управленческой команды, рабочей группы по работе над внедрением целевой модели наставничества

Планирование работы по внедрению целевой модели наставничества осуществляется в соответствии с организационно-методическими документами.

Сформирован банк данных наставников и наставляемых, который регулярно обновляется (форма наставничества «Педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Организация отбора наставников и наставляемых, формирование наставнических групп завершается ежегодно к 1 ноября.

В марте 2025 года МКУ «Центр методического и хозяйственного обеспечения МОО» был проведён мониторинг реализации программ наставничества за 2024 год по следующим направлениям:

- количество молодых педагогов и наставников;
- мониторинг исходного состояния вовлечённых в программы наставничества по форме: «Педагог-педагог»;
- стартовая и итоговая диагностика молодых учителей и наставников (тестирование).

Мониторинг проходил путем заполнения XL таблицы. В мониторинге приняли участие все общеобразовательные учреждения.

Во всех ОУ ведётся кадровый учёт, в том числе молодых специалистов до 35 лет, поддержка молодых специалистов реализуется через целевую модель наставничества.

Молодых учителей (возраст до 35 лет, стаж работы до 3-х лет) в МО Крыловский район – 30 чел. (1,3 % от общего количества).

Форма наставничества «Педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Назначение наставника производится не позднее чем через 1 месяц после начала работы наставляемого в общеобразовательной организации. Обновлён банк

данных наставников. За всеми молодыми педагогами закреплены наставники. Казанцева А.А. (библиотекарь МБОУ СОШ №1 – педагог-наставник Милосердова Л.И. (учитель начальных классов МБОУ СОШ №1), Дербенцев А.А. (тьютор МБОУ СОШ №2) – педагог-наставник Чернявская О.Г. (учитель русского языка МБОУ СОШ №2), Шестак Д.А. (учитель физики МБОУ СОШ №2) – педагог-наставник Сопко Е.В. (учитель физики МБОУ СОШ №1), Шестак Е. А. (учитель начальных классов МБОУ СОШ №6)– Гайдук В.П. (педагог-психолог МБОУ СОШ №1), Постол В.И. – педагог-наставник Никифорова И.В.

Проведена стартовая и итоговая диагностики молодых учителей и наставников

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

Диагностический подход позволил:

- учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства;
- объективно оценить промежуточные и конечные результаты;
- 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 наставнических групп, пар;
- обеспечить тесную взаимосвязь методической работы с учебной педагогов, с повышением их общего культурного уровня;
- выявить трудности, которые молодые педагоги испытывают в первый год своей педагогической деятельности.

Результаты проведенного мониторинга позволяют сделать следующие выводы.

В образовательных организациях МО Крыловский район созданы необходимые условия для адаптации молодых учителей, особенно ценным для опрошенных являются помощь более опытных коллег доброжелательная атмосфера в коллективе. Участники программы удовлетворены интенсивностью, содержанием и результатом адаптационных и образовательных мероприятий и наставнической деятельности в рамках программы.

К наиболее эффективным формам сопровождения молодого педагога по результатам опыта участия в программе опрошенные отнесли: индивидуальную и групповые работу с наставником, мастер-классы и открытые уроки, курсы повышения квалификации. Отмечают, что в ходе совместной работы и организации мероприятий регионального уровня были учтены выявленные на этапе стартовой диагностики профессиональные дефициты как молодых учителей, так и наставников: *отбор содержания и методов обучения, реализацию современных образовательных технологий, работу с родителями, поддержание дисциплины в классе, приемы*

Опрос по выявлению эффективности мер содействия профессиональной адаптации молодых учителей с целью наметить пути их преодоления.

К рискам относятся: недостаточная персонифицированность сопровождения в рамках программы. Пути их преодоления - учет дефицитов молодых учителей и их индивидуальных запросов и психологических особенностей при выборе

периодичности, тематики, содержания и форм работы в рамках программы адаптации, построение индивидуальных образовательных маршрутов по результатам диагностики; учет психологических особенностей наставляемого и наставника при формировании наставнических пар; наличие системы оперативной обратной связи для своевременной коррекции программ адаптации.

Также к рискам можно отнести недостаточная практическая направленность проводимых образовательных мероприятий, а путями решения - разработка адресных стажировочных программ, приоритет интерактивных форм взаимодействия

С целью повышения уровня предметной и методической компетентности учителей в 2024-2025 уч. году была организована работа учителей-предметников «Методические особенности подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации». На заседаниях проблемных групп педагогами – наставниками проанализированы типичные ошибки, обозначены проблемы низких и необъективных результатов по предметам, рассмотрены вопросы использования результатов оценочных процедур для повышения качества образования по предметам.

На занятиях Школы молодого учителя оказывалась теоретическая и практическая помощь педагогам по вопросам саморазвития и организации образовательного процесса: работа со школьной документацией, современные подходы к уроку, культура анализа и самоанализа урока, создание воспитательной системы класса, школы, организация внеурочной деятельности учащихся, проведение мониторинга и диагностики образовательного процесса, реальных возможностей школьников, обеспечение психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, создание системы работы с родителями и др.

В 2024-2025 учебном году функционировали 15 методических объединений учителей-предметников.

Работа РМО учителей – предметников строилась на основе профессиональных дефицитов педагогов: по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся; по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС; по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

Основными задачами РМО стали:

- повышение информационно-методических компетенций руководителей и педагогов в вопросах реализации ФГОС;
- освоение педагогами нового содержания образования, новых эффективных технологий и методов педагогической деятельности, средств обучения, воспитания и развития;
- выявление, обобщение, презентация и внедрение лучшего управленческого и педагогического опыта в практику работы образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования;
- формирование мотивации руководителей и педагогов на совершенствование (преобразование) своей деятельности;
- совершенствование программно-методического обеспечения образовательного процесса образовательных учреждений;

- организация эффективного профессионального сетевого взаимодействия руководящих и педагогических работников разных категорий.

На заседаниях методических объединений педагоги: знакомились с достижениями педагогической науки и практики, с новыми педагогическими технологиями и методиками как средствами достижения нового качества образования, обобщали и распространяли передовой педагогический опыт обучения по вопросам эффективной работы по повышению качества образования и эффективной работы с одарёнными детьми, детьми с ОВЗ, подготовки обучающихся к ГИА, психолого-педагогическое сопровождение и т.д.

Результативность в реализации Целевой модели наставничества «Педагог-педагог»:

- у молодых педагогов появилась уверенность в собственных силах, возможность развития личностного, творческого и педагогического потенциала;
- сократилось число конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- осуществляется персонифицированный учёт молодых педагогов;
- формируется база данных лучших практик;
- организована деятельность сетевой школы консультаций;
- проводятся адресные образовательные мероприятия (семинары-практикумы, тренинги, мастер-классы);
- осуществляется повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- у молодых педагогов возникла потребность заниматься анализом результатов своей деятельности;
- молодые педагоги используют в работе начинающих педагогов современные педагогические технологии;

Рекомендации по результатам мониторинга реализации программ наставничества за 2024-2025 учебный год администрациям общеобразовательных организаций:

1. Обратить внимание на:

- достижение целевых показателей реализации программы наставничества (с учётом количества наставников и наставляемых от общего количества педагогов и обучающихся в муниципалитете);
- включение в практику формы наставничества «Педагог-педагог» следующих моделей наставничества:

«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» предполагает адресную психоэмоциональную поддержку наставляемого наставником, сочетаемую с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

«педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках данной модели молодой педагог помогает более опытному коллеге овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями. Данное направление

– распространение положительного опыта практик наставничества формы «Педагог-педагог»;

- развитие сообществ, сетевых и онлайн-форм поддержки и сопровождения наставников и наставляемых.

Больше внимания уделять выявлению креативных молодых учителей и их методическому сопровождению, стимулированию к профессиональному самосовершенствованию.

Ведущий специалист МКУ «Центр
методического и хозяйственного
обеспечения МОО»

Согласовано:
Директор МКУ «Центр методического и
хозяйственного обеспечения МОО»

Ю.В. Тискина

