

ОТЧЕТ

по пилотированию программы наставничества в
управление образования администрации Ирбейского района

ФИО, должность куратора, ответственного за пилотирование: Радченко Наталья Николаевна, ведущий специалист по кадрам управления образования администрации Ирбейского района.

Пилотирование проводилось в период с января по май 2022 г. в соответствии с Положением о наставничестве в системе образования Ирбейского района, утвержденном от 18.12.2020г. за № 301, программой наставничества «Помощь молодому учителю – «неспециалисту» в профессиональном становлении», утвержденной приказом УО 28.12.2020 г. за № 329.

Всего в пилотировании приняло участие 4 педагогов - наставников, и 4 наставляемых (Таблица 1).

Таблица 1.

№	Показатели	ВСЕГО
1.	Количество наставников, участвующих в пилотировании	4
2.	Количество наставляемых, участвующих в пилотировании	4
3	Количество кураторов, участвующих в пилотировании	2
4	Всего в пилотировании приняло участие (человек)	10

1. **Проблемы**, на решение которых была направлена пилотируемая программа наставничества.

Дефицит педагогических кадров – проблема, свойственная многим сельским территориям, но принятый профстандарт «Педагог» дает право людям, не имеющим базового педагогического образования работать в образовательных организациях с наличием профессиональной переподготовки, что решает проблему заполнения длительных вакансий в муниципалитете, но создает ситуацию слабой подготовленности (некомпетентности) пришедших кадров (далее «неспециалистов»).

Анализ кадрового состава педагогического сообщества муниципалитета показал, что в школы Ирбейского района за последние 3 года прибыло 20 педагогов в возрасте до 35 лет, имеющих базовое непедagogическое образование и получивших квалификацию «учитель» путем профессиональной переподготовки, причем 90 % прибывших прошли профессиональную переподготовку дистанционно.

В разрезе предметных областей количество педагогов - «неспециалистов» на начало 2021/22 учебного года составляет:

- физико-математическое - 5;
- информатика- 3;
- гуманитарное – 4;
- физическая культура -2;
- естественно-научное – 4;
- ОБЖ- 2.

В целом, доля молодых учителей, не имеющих базового педагогического образования, в школах муниципалитета составила 5,5 процентов.

Наибольшее количество прибывших (25 %) в школы педагогов - «неспециалистов» - предметники физико – математического цикла. Особенностью труда начинающих педагогов, является то, что с первого дня работы они имеют обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем работы и с педагогическим и специальным образованием. Родители ожидают от «неспециалистов» безупречного профессионализма. Педагоги предметов данного цикла ответственны за получение аттестата школьниками, поскольку ГИА по математике на выпуске основной и старшей школы обязательна для обучающихся. Анализ данных ГИА показывает, что доля неудовлетворительных результатов в муниципалитете в течение последних лет на ОГЭ выпускники 9 классов получают по математике, поэтому акцент в изучении готовности к полноценному процессу обучения учащихся, через проведение исследования, был сделан на педагогов-«неспециалистов» данного направления.

В ходе исследования проведен опрос, включавший в качестве респондентов администрацию школ, чьи коллективы пополнились педагогами - «неспециалистами», и учителей данной

категории, а также проведен анализ распределения педагогов - «неспециалистов» физико – математического цикла по школам муниципалитета.

Исследование показало, что педагоги-«неспециалисты»:

- сознательно пришли в педагогическую профессию;
- имеют мотивацию (желание) работать в школе, с детьми в Ирбейском районе;
- имеют разную степень готовности к ведению профессиональной деятельности: дефицит теоретических, методических и психолого – психологических компетенций, но в большей степени практических, что создает трудности в профессиональной адаптации и успешности педагогов;
- пополнили ряды малокомплектных школ, в штате которых отсутствуют заместитель директора по учебно-методической работе, учителя – предметники данного профиля (нагрузка имеется для одного педагога).

- формат проведения РМО (периодичность, работа в больших группах педагогов, имеющих большой разрыв в стаже работы) не позволяет решить индивидуальные проблемы педагогов-«неспециалистов».

Таким образом, основной проблемой является дефицит практических, методических и психолого – педагогических компетенций педагогов физико-математического цикла, не имеющих базового педагогического образования малокомплектных школ муниципалитета.

Решение проблемы предлагается осуществить через использование педагогического наставничества. Положительный опыт сопровождения молодых педагогов сторонним наставником из другой образовательной организации - в районе есть (стажист вел группу молодых специалистов из разных ОО района «Школа начинающего учителя математики»). Учитывая опыт, рекомендации и запрос данной группы, организована проблемная группа «Наставничество» для сопровождения действий пар «Стажист»-«Молодой специалист».

2. Основные цели и задачи взаимодействия между наставниками и наставляемыми.

Цель программы наставничества: Выявление и устранение индивидуальных дефицитов в предметных, методических и психолого- педагогических компетентностях молодых учителей - «неспециалистов» предметной области математика и физика для профессиональной успешности и закреплению их в пед.профессии через создание дополнительной профессиональной среды – межшкольного педагогического наставничества

Задачи программы наставничества:

1. Провести диагностику педагогических затруднений учителей- «неспециалистов» по определению необходимой помощи и составление «Плана по взаимодействию «Н-Н».

2. Организовать сопровождение деятельности с учетом выявленных факторов: уровня базового образования, индивидуальных особенностей, уровня профессиональных потребностей педагога, практического опыта работы с детьми.

3. Провести мастер –классы по обмену опытом между наставниками и наставляемыми. Провести мониторинг результатов по составленным планам взаимодействия «Н-Н».

4. Организация итогового мероприятия по реализации проекта «Я в профессии».

5. Обобщить опыт работы наставников по педагогическому наставничеству.

3. **Ожидаемые результаты** по итогам взаимодействия между наставниками и наставляемыми:

1. Рост профессиональных компетенций и профессиональных знаний в области методики преподавания дисциплин, в области общепедагогических умений в соответствии с индивидуальными дефицитами педагогов:

- Успешно реализовано планов взаимодействия «наставник»-«наставляемый» - 4
- Выступления на РМО учителей математики, физики с представлением собственных практик работы – 4
- Соответствие результатов внешних процедур промежуточной аттестации и годовым отметкам обучающихся

- Далее в течение реализации программы соответствие результатов ККР, ВПР, ОГЭ и годовых отметок, между годовыми отметками и ВПР (других видов оценивания)

- Успешная аттестация на соответствие занимаемой должности (квалификационную категорию) - 4

2. Осознанная потребность учителей в непрерывном профессиональном образовании:

- Наставляемые прошли курсы повышения квалификации (образовательные треки) – 4

- Участие учителей в сетевом сообществе математиков – 2

- Участие наставляемых в муниципальных методических мероприятиях (открытые уроки, конференции, методические площадки)– 4

3. Освоена новая форма взаимодействия между учителями разных школ

- В практику наставничества вовлечены 4 пары учителей разных школ

- Обобщение опыта педагогического наставничества - 1

4. Сохранение в профессии

- Остались работать в районе -4

Способы измерения результатов:

-опрос

-анкетирование

-наблюдение

-собеседование

-статистические данные

4. В соответствии с целями и задачами в ходе пилотирования была применена **форма наставничества**: педагог-педагог

Были выбраны **формы взаимодействия**: индивидуальные формы взаимодействия

Трудностей в части организации взаимодействия между наставниками и наставляемыми не было.

5. **Применялись следующие методы информирования участников программы наставничества**

- информирование руководителей ОО на совещании директоров

- информирование на РМО учителей математики

- личное информирование наставников и наставляемых в телефонном режиме, личные встречи, групповые встречи как в дистанте, так и очно.

На этапе информирования возникли трудности: не возникло

В качестве эффективного метода можно отметить: семинары в форме ВКС

6. Вовлечение наставляемых.

Наставляемые в программе – 4 молодых учителя (2 математика, 1 физик-математик, 1 физик), работающие в образовательных организациях, не имеющие базового профессионального педагогического образования. Первоначально изучили состав молодых педагогов по школам (базовое образование, прохождение переподготовки, повышение квалификации, результаты школьников по предмету, стаж педагогической работы, учебная нагрузка) для того чтобы определиться с какой группой педагогов можно организовать работу. Выяснили, что 5 молодых учителей по математике + совмещение физика и информатика не имеют базового педагогического образования, стаж работы составляет 0-2 года, результаты школьников не высокие, нагрузка у всех разная от 6 до 27 часов. С руководителями ОО, где работают молодые учителя, состоялся разговор о включении учителей в программу наставничества, насколько им необходима такая помощь. Затем прошла встреча с молодыми учителями, на которой им была предложена помощь наставничества учителей других школ. Три учителя сразу же согласились, два учителя сначала отказывались от участия, но после

обсуждения возможных форм взаимодействия в программе, решили попробовать пройти такое наставничество. Первоначально в группу наставляемых вошло 5 учителей, но в феврале один учитель уехал из района, поэтому в программе осталось 4 учителя.

7. **Привлечение и отбор наставников** осуществлялся из числа педагогов, соответствующих требованиям: наличие высшего образования, опыта работы не менее 10 лет, высшей\первой квалификационной категории, имеющих преимущество образовательных результатов детей при переходе из класса в класс, соответствие детских образовательных результатов по итогам независимых оценочных процедур годовым отметками и их высокий уровень. Дополнительно учитывался наличие опыта работ в качестве заместителя директора по учебно-методической работе, руководство школьными или районными методическими объединениями, методиста, участие в инновационной деятельности (участники ГПРО, региональных площадок на территории муниципалитета). Из личностных качеств: наличие мотивации к наставничеству, умение вступать в эффективную и доверительную коммуникацию, бесконфликтность. Наставников приглашали в программу на РМО учителей математики. Первоначально озвучили идею программы наставничества, затем провели собеседование с руководителем РМО, руководителями школ и самими учителями. Получилось 7 наставников, соответствующих нашим требованиям участия в программе, проведя отбор оставили 5 (в ходе реализации программы после увольнения одного молодого учителя, один наставник также вышел из программы). Подбор наставников, в данной программе считаю наиболее сложным, т.к. учителя – наставники-это учителя ответственные, имеющие большую нагрузку, возрастные люди, осторожно относящиеся к новому в своей деятельности, поэтому пришлось провести значительную работу по убеждению участвовать в программе.

8. **Подготовка к работе и обучение наставников** проходило в период с 25 декабря по 30 января. Обучение направлено на решение следующих задач:

А) Понимание потенциальными наставниками основных ценностей наставничества и принятие их за основу в ходе реализации программы – Провели общий семинар «Что может дать наставник наставляемому?» в форме ВКС, на котором рассмотрели общие знания о наставничестве, о ценности данного способа взаимодействия. Рассматривали манифест, кодекс наставника, руководящие принципы наставника, качества наставника. Какие методы и техники наставничества возможны в ходе наставничества.

Б) Подготовка непосредственных наставников к работе с наставляемым – организовали еще один семинар, на котором познакомили наставников с алгоритмом работы с наставляемым (изучен алгоритм работы с наставляемыми. Составлены примерные поэтапные планы работы с наставляемым. Рассмотрели правила взаимодействия с наставляемыми. Определение потенциальных проблем, наставляемых и форматов, подходящих под их решение. Составление планов по взаимодействию. Подведению итогов работы по плану (достижение результатов, решение проблем)

В) Определение проблем, наставляемых и путей решения - эту задачу решали через индивидуальное консультирование наставников.

Обучение проходило на базе ММЦ силами методистов. Все мероприятия носили не продолжительный характер для экономии времени, наставникам давались источники информации дающие необходимые знания.

В марте два наставника смогли получить необходимые знания в ходе курсов повышения квалификации «Наставничество и техники работы наставника» (Красноярский педагогический колледж №1»).

9. **В качестве оказания методической поддержки наставников.** Например, памятка наставника, кодекс наставника (<https://sudact.ru/law/pismo-mintruda-rossii-ot-28052020-n-18-410p-4994/prilozhenie/prilozhenie-n-7/kodeks-nastavnika/>), памятка и другие. Создана была группа для общения наставников в вцапе.

10. **Наиболее успешными практиками обмена опытом** между наставляемыми, наставниками, применяемые в процессе пилотирования, можно отметить совместное выявление проблем и планирование деятельности по их решению, анализ профессиональных ситуаций, общение на «равных», посещение уроков у наставников и наставляемых, индивидуальные консультации в режиме он-лайн.

11. **Формирование пар «наставник - наставляемый»** происходило на общей встрече наставников и наставляемых в ходе обсуждения проблем - определены пары «наставник- наставляемый». Основой формирования пары стал взаимный интерес, позитивные личные отношения, симпатия, общность интересов, совпадения профиля наставника и запроса наставляемого, близкое расположение школ.

12. **Общение наставников и наставляемых** по большей части происходило после уроков, в двух парах было возможным посещение занятий друг у друга во время учебного процесса.

13. Основными **формами работы** были групповые – организационные, обучающие семинары, итоговое мероприятие, индивидуальные формы - консультирование наставников, а также при реализации планов по взаимодействию пары «Н-Н».

14. **Основные мероприятия программы:**

мероприятие	ответственный	Сроки, дата	методы	Результат
Вебинар для наставников	Куратор программы	22.12.2021	ВКС	Введение в программу по педагогическому наставничеству
Вебинар для наставников и наставляемых. ВКС «Что может дать наставник наставляемому?»	Куратор программы	24.12.2021	ВКС	Произошло знакомство наставников и наставляемых. Определены пары Н-Н по сопровождению
Выявление, диагностика проблем наставляемого	наставники	Декабрь-январь	Собеседование с наставником по детализированию дефицитов.	Выделена проблема
Составление плана по взаимодействию Н-Н	Наставники	январь	Планирование форм для устранения дефицитов	Совместно с наставляемым определен план и выбраны формы и методы взаимодействия (мастер-классы, совместное посещение метод. мероприятий на площадках ОО, взаимопосещение уроков и прочее....)
Работа пары Н-Н по составленному плану	Наставники	до мая	По наиболее удобному для пары «Н-Н»	Достижение результата по плану
Информирование участников программы о необходимых курсах повышения квалификации и включение в график	Куратор программы	1,2 полугодие 2022 года	Опрос, собеседование	Достижение результата по плану
Информирование и включение участников в работу муниципальных метод. площадок ОО	Куратор программы	1,2 полугодие 2022 года	Опрос, собеседование	Достижение результата по плану

ВКС с наставниками	Куратор программы	последняя неделя месяца	собеседование	Контроль по достижению результата по плану
Промежуточный мониторинг: сбор обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых	Куратор программы	март	Опрос, собеседование	Корректировка плана и форм работы
Итоговое мероприятие с участниками программы «Я в профессии»	Куратор программы	май	Коммуникация	Знакомство с опытом взаимодействия в паре, для формирования мотивации к проф. развитию
Мониторинг эффективности реализации программы по итогам 1 года	Куратор программы	июнь	Сбор информации, анализ	эффективности реализации программы, планирование работы на следующий год

15. В целях мотивации деятельности наставника.

Поощрение наставников – а) грамоты управления образования и материальное премирование по итогам работы; б) стимулирующие выплаты в ОО в ходе реализации программы.

Поощрение руководителям ОО - дополнительные баллы в стимулирующие выплаты за включение педагогов в наставническую деятельность.

16. Оценка результатов взаимодействия между наставниками и наставляемыми

Мониторинг		
Результат по программе наставничества	показатель	Инструменты мониторинга
1. Рост профессиональных компетенций и профессиональных знаний в области методики преподавания математики, физике, в области общепедагогических умений в соответствии с индивидуальными дефицитами педагогов	<ul style="list-style-type: none"> Успешно реализовано планов взаимодействия «наставник» - «наставляемый» - 4 	<ul style="list-style-type: none"> Анкета для наставляемых выявления дефицитов, разработанная ММЦ Составлены планы, корректировка планов по необходимости, результаты планов на итоговом мероприятии и в деятельности учителей Анкета для наставляемых по результатам участия в программе наставничества
	<ul style="list-style-type: none"> Выступления на РМО учителей математики, физики с представлением собственных практик работы – 4 	Собеседование с руководителем РМО о выступлениях наставляемых и наставников
	<ul style="list-style-type: none"> Соответствие результатов внешних процедур промежуточной аттестации и годовым отметкам обучающихся 	Информация о результатах школьников наставляемых учителей в управлении образования, ММЦ
	<ul style="list-style-type: none"> Успешная аттестация на соответствие занимаемой должности (квалификационную категорию) - 4 	Собеседование с руководителем образовательной организации об итогах аттестации наставляемых

2. Осознанная потребность учителей в непрерывном профессиональном образовании	<ul style="list-style-type: none"> • Наставляемые прошли курсы повышения квалификации (образовательные треки) – 4 	Информация об обучении наставляемых в ММЦ и у руководителей ОО
	<ul style="list-style-type: none"> • Участие учителей в сетевом сообществе математиков – 2 	Информация об участии в сетевых сообществах наставляемых в ММЦ, у руководителей ОО и руководителя РМО
	<ul style="list-style-type: none"> • Участие наставляемых в муниципальных методических мероприятиях (открытые уроки, конференции, методические площадки) – 4 	Информация об участии наставляемых в ММЦ и у руководителей ОО
3. Освоена новая форма взаимодействия между учителями разных школ	<ul style="list-style-type: none"> • В практику наставничества вовлечены 4 пары учителей разных школ 	В ходе взаимодействия (встречи, семинары, знакомства и общения учителей) организованы 4 пары «Н-Н» - Анкета наставника по вхождению в программу из «Вспомогательные материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества»
	<ul style="list-style-type: none"> • Обобщение опыта педагогического наставничества - 1 	Информация о представленном опыте наставничества в ММЦ, у руководителей ОО и руководителя РМО
	<ul style="list-style-type: none"> • Программа наставничества реализована успешно 	Анкета наставника, наставляемого по завершению программы
4. Сохранение в профессии	<ul style="list-style-type: none"> • Остались работать в районе - 4 	Все учителя работают в ОО района – карта комплектования педагогических кадров ОО

По итогам пилотирования **планируемые результаты** достигнуты/ не достигнуты

Показатель планируемый	достигнуты/ не достигнуты
<ul style="list-style-type: none"> • Успешно реализовано планов взаимодействия «наставник» - «наставляемый» - 4 	<ul style="list-style-type: none"> • Достигнуты. Две пары планируют взаимодействие продолжить
<ul style="list-style-type: none"> • Выступления на РМО учителей математики, физики с представлением собственных практик работы – 4 	<ul style="list-style-type: none"> • Два учителя представляли опыт работы на РМО
<ul style="list-style-type: none"> • Соответствие результатов внешних процедур промежуточной аттестации и годовым отметкам обучающихся 	<ul style="list-style-type: none"> • У двух учителей результаты соответствуют, у двух соответствуют на 70 и 80 процентов.
<ul style="list-style-type: none"> • Успешная аттестация на соответствие занимаемой должности (квалификационную категорию) - 4 	<ul style="list-style-type: none"> • Успешно аттестованы на соответствие занимаемой должности - 3, один аттестован в апреле 2021 г. на первую квалификационную категорию.
<ul style="list-style-type: none"> • Наставляемые прошли курсы повышения квалификации (образовательные треки) – 4 	<ul style="list-style-type: none"> • За период работы в программе курсы повышения квалификации посетили 2 учителя
<ul style="list-style-type: none"> • Участие учителей в сетевом сообществе математиков – 2 	<ul style="list-style-type: none"> • 1 учитель состоит в сетевом сообществе учителей математики (КИПК) • 1 учитель состоит в общем чате учителей математики России

<ul style="list-style-type: none"> Участие наставляемых в муниципальных методических мероприятиях (открытые уроки, методические площадки) – 4 	<ul style="list-style-type: none"> 3 учителя посещали методические площадки
<ul style="list-style-type: none"> В практику наставничества вовлечены 4 пары учителей разных школ 	<ul style="list-style-type: none"> Достигнуты
<ul style="list-style-type: none"> Обобщение опыта педагогического наставничества - 1 	<ul style="list-style-type: none"> Готовится выступление на методическую площадку муниципального августовского педсовета 2021 года
<ul style="list-style-type: none"> Программа наставничества реализована успешно 	<ul style="list-style-type: none"> В целом планируемые результаты достигнуты, однако из-за ограничения посещения школ не удалось более продуктивно увидеть деятельность педагога наставника, формы работы, применяемые технологии.
<ul style="list-style-type: none"> Остались работать в районе - 4 	<ul style="list-style-type: none"> Все четверо педагогов остаются работать в районе

17. По итогам пилотирования **в доработке нуждаются следующие этапы наставничества:**

Запуск программы. Непосредственная реализация планов взаимодействия.

18. В качестве **предложений по доработке** данных этапов, считаем возможным: запуск программы должен быть очень ясным и понятным для всех участников (руководителей ОО, наставников, наставляемых), усиление контроля по реализации планов взаимодействия, проведение финальной встречи между наставником и наставляемым.

19. В качестве **достоинств программы наставничества** по результатам ее пилотирования можно отметить следующее: возможность более расширенного, практически важного профессионального взаимодействия, передачи опыта друг другу педагогами разных школ. Практику наставничества продолжить, но уже в других предметных областях: начальные классы, учитель-логопед.

Директор МКУ «ММЦ»



Панюшкина Е.Е.