Рассмотрено

Методическим Советом

МБУ ДПО«ИМЦ г.Юрги»

Протокол №7 от «27» мая 2021г.

**Анализ**

**реализации муниципальной дорожной карты**

 **сопровождения деятельности**

**педагогов-кураторов наставничества**

**в образовательных организациях г. Юрги**

**2020-2021г.г.**

Наставничество — это инвестиция

в долгосрочное развитие

организации, в ее «здоровье».

Дэвид Майстер

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.

В ходе реализации данного проекта в нашем городе на базе ИМЦ был создан муниципальный центр наставничества, разработаны положение о МЦН и дорожная муниципальная карта внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях г. Юрги.

С августа 2020г. в каждой образовательной организации муниципалитета кураторами наставничества совместно с МЦН разработана и реализуется программа наставничества, являющаяся универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации. Две ОО (гимназия и шк.№6) участвовали в областном конкурсе программ наставничества.

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 МЦН совместно с кураторами наставничества в ОО является работа с наставниками.

В совместной работе с наставниками и молодыми педагогами мы опираемся на системный, деятельностный и андрагогический подход.

В соответствии с особенностями обучения взрослых, при отборе форм, методов, 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.

МЦН с января 2020 года с молодыми педагогами общеобразовательных организаций и педагогами - наставниками организуется следующая деятельность:

- осуществляется работа клуба молодых педагогов;

- реализуются дорожные карты сопровождения деятельности педагогов – наставников общеобразовательных организаций.

Работа с кураторами наставничества в ОО Юргинского муниципального округа 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.

За период с августа 2020г. по май 2021г.г. по данным направлениям была проведена следующая работа:

1. **Нормативное обеспечение внедрения и реализации целевой модели наставничества**
* Составлены списки наставников и наставляемых ОО.
* В рамках августовских мероприятий «Управление изменениями. Вызовы, перспективы, решения» проведена переговорная площадка: Модель наставничества – современный вектор развития.
* По результатам работы секции «Наставничество как образовательный тренд современности» в рамках областного августовского педагогического совета КРИРПО «Августовская конференция – 2021» спланирована дорожная карта на предстоящий период.
1. **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 реализацииданного направления РЦН проведены вебинары: «Конструктивное разрешение конфликта в деятельности наставника», «Инструменты коучинга в педагогической и наставнической деятельности».

МЦН 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:

итоговый мониторинг «Оценка мотивационно – личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов»;

конкурс программ наставничества;

консультации для:

- кураторов образовательных организаций;

- наставников образовательных организаций.

Разработана документация по созданию Клуба наставников*.*

**5. Информационное сопровождение внедрения и реализации целевой модели наставничества**

В целях популяризации идеи наставничества, привлечение наставников из разных сфер общественной жизни для воспитания детей и подростков было принято решение о создании раздела наставничества на сайте МБУ ДПО «ИМЦ г. Юрги».

В мае 2021 года наставниками-кураторами молодых специалистов была заполнена экспертная карта оценки профессионального роста молодого педагога (за 2020-2021г.г.).

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 | 5,72 % | 77,14 % | 17,14 % |
| 2 | Умение анализировать. | 22,86 % | 77,14 % | 0 |
| 3 | Знание методики преподавания. | 20 % | 77,14 % | 2,86 % |
| 4 | Знание детской возрастной   психологии и умение использовать психологические методы, приемы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности. | 25,7% | 65,72 % | 8,58 % |
| 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 работесовременных образовательных технологий. | 20 % | 71,42 % | 8,58 % |
| 10 | Рациональное использование в своей работе наглядности. | 20 % | 71,42 % | 8,58 % |

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

 - владеют  учебным материалом, который преподают (77,1 %);

- используют в своей работе различные методы преподавания (77,1%);

-умеют разнообразить формы организации познавательной деятельности учащихся в образовательном процессе (68,5 %);

- умеют увлечь детей, организовать  индивидуальную и коллективную успешную деятельность (62,8%);

- используют  в своей работе современные образовательные технологии (71,4 %);

-владеют  и используют в учебно - воспитательном процессе различные формы занятий (71,2%);

-используют рационально наглядность в свое работе (71,4%);

-знают  психологию детского общения (68,5%) и умело используют психологические методы, приемы в своей профессиональной деятельности (65,7 %).

Наряду с этим, по всем аспектам был выявлен небольшой процент молодых специалистов (5,72-22%), который на недостаточном уровне владеют теоретическими знаниями и могут применять их на практике.

 Также был выявлен малый процент (2,8-17,1%)  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;

- выполнить корректировку плана работы с учетом выявленных проблем;

- МЦН 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, митап, коуч-сессия, кейс-технологии, дидактические игры,  баскет-метод, мозговой штурм, кластеры, сравнительные диаграммы, пазлы,  Баркемр, [ПОПС-формула](https://pedsovet.su/publ/205-1-0-5764) и др.

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

 И здесь очень важную роль играет психоло-физиологическое сопровождение молодых специалистов, осуществляемое сотрудниками отдела ППиЗС ИМЦ, включающее психологическую помощь психолога при решении вопросов, возникающих в процессе деятельности.

 Здоровье педагогов нуждается в поддержке и профилактике, что осуществляется в сенсорной комнате ИМЦ посредством различных видов оздоровительных воздействий: физминутки, пальчиковая гимнастика, светотерапия, музыкотерапия, самомассаж, фитотерапия, офтальмотренаж и т.д.

Что положительно отмечается и наставниками и молодыми педагогами и указывает на необходимость работы МЦН в и данном направлении.