

Ирбейский

Аналитическая справка по реализации программы с молодыми специалистами в образовании Ирбейского района.

Радченко Н.Н., специалист управления образования Ирбейского района по кадрам является , разработчиком и куратором муниципальной программы наставничества «Помощь молодому учителю – «неспециалисту» в профессиональном становлении»

Ежегодно проводимый анализ кадрового обеспечения образовательных организаций показывает, что наличие школ в Ирбейском районе с проблемами в комплектовании педагогическими кадрами составляет более 70%. За последние 3 года в организации прибыло 54 педагога в возрасте до 35 лет, из них 20 не имеющих базового педагогического образование и получивших квалификацию «учитель» путем переподготовки, причем 90 % прошли её дистанционно. Принятый профстандарт «Педагог» дает право людям, не имеющим пед образования работать в образовательных организациях, что решает проблему заполнения длительных вакансий в муниципалитете, но создает ситуацию слабой подготовленности пришедших кадров. Это подтвердило предпрограммное исследование

Таким образом, основной проблемой является дефицит профессионально-практических компетенций педагогов, **малокомплектных** школ муниципалитета, в штате которых отсутствует заместитель директора по учебно-методической работе, учителя предметники данного профиля, поэтому предметная и методическая поддержка затруднена.

В системе образования района ведется сопровождение учителей по повышению профессионализма: действуют РМО предметников. В течении двух лет в районе работала школа молодого математика. Создана районная проблемно-творческая группа «Молодые педагоги». Эти формы разовые (встречи проходят раз в четверть), отсутствует обратная связь, не хватает постоянного общения и оказания неотложной профессиональной помощи.

После участия в 2020 году в апробации федерального мониторинга по оценке эффективности муниципальных механизмов управления качеством общего образования, нами был получен Комплект **рекомендаций** по повышению эффективности управления, содержащих в том числе организацию педагогического наставничества.

На стыке имеющихся проблем и полученных рекомендаций возникла идея межшкольного наставничества– как дополнительной среды по повышению знаний, профкомпетенций молодых учителей. Разработали программу и выступили пилотами по апробации программы наставничества.

Апробацию программы решили провести на учителях неспециалистах математики и физики, т.к. их у нас в районе 5. Эти предметы сложны в преподавании, математика является обязательной в итоговой аттестации.

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

Информирование о программе прошло на совещании директоров, завучей и сайте управления образования.

Реализация программы началась в конце 2020 года и проходила в соответствии с разработанной нормативной базой (утверждение через приказы программы, дорожной карты по ее реализации, назначение кураторов, наставников, определение наставнических пар, итоговое мероприятие и поощрение лучших наставников)

Мероприятия включали организационные, основные, промежуточный контроль и итоговое.

Участники программы. 4 пары Н-Н

- **Наставляемые** – 4 молодых учителя (2 математика, 1 физик-математик, 1 физик), отработавшие 1-2 года,
- **Наставники** – 4 учителя из других школ.

Определение Наставляемых:

Первоначально изучили состав молодых педагогов по школам для того, чтобы определиться с какой группой педагогов можно организовать работу. (базовое образование, прохождение переподготовки, повышение квалификации, результаты школьников по предмету, стаж педагогической работы, учебная нагрузка)

С руководителями ОО, где работают молодые учителя, состоялся разговор о включении учителей в программу наставничества, насколько им необходима такая помощь.

Для определения Наставников:

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 6 наставников, соответствующих нашим требованиям участия в программе, проведя отбор оставили 4. 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.

В ходе собеседования с руководителями школ о возможности включения педагогов в программу (оговаривалось стимулирование педагогов). Аргументами служили: переход молодых учителей из школы в школу. Участие педагогов в муниципальных проектах и программах является одним из эффективных показателей деятельности руководителя - стимулирование руководителей.

После определения наставников Методический центр проводил для них семинары, консультации (*общие знания о наставничестве, о ценности данного способа взаимодействия. Какие методы и техники наставничества возможны в ходе наставничества, алгоритмом работы с наставляемым. Составление планов по взаимодействию. Подведению итогов работы по плану*). Также мы воспользовались курсами повышения квалификации на базе красноярского педагогического колледжа №1. Это помогло подготовить наставников к работе.

Знакомство учителей происходило постепенно. Сначала с наставниками мы проговорили о том, как лучше подобрать себе наставляемого. Затем провели семинар для молодых. И только потом организовали общую встречу (познакомились, определились с парами). Основой формирования пары стал взаимный интерес, позитивные личные отношения, симпатия, общность интересов, совпадения профиля наставника и запроса наставляемого, близкое расположение школ.

Следующим этапом стало планирование взаимодействия в парах. Учителя стажисты изучили предварительные анкеты молодых учителей, обсудили с ними имеющиеся проблемы, провели дополнительно диагностику на портале «ЯУчитель» и составили план взаимодействия.

Учителями практиковалась индивидуальная форма взаимодействия в паре при помощи: телефон, скайп, обсуждение элементов уроков, профессиональных ситуаций, посещение уроков друг друга, индивидуальные консультации в режиме он-лайн.

Проблемы и риски.

1. Не получится взаимодействия. Отказ от участия.

Решение: Резерв наставников. Поддержка моральная и материальная. Обучение наставников.

2. Не реализованы планы взаимодействия

Решение: Помощь при составлении плана. Контроль за сопровождением процесса наставничества.

(СЛ 3) Ожидаемые результаты по итогам взаимодействия между наставниками и наставляемыми:

Способы измерения результатов.

-опрос, анкетирование

-наблюдение

-собеседование

-статистические данные

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

- Реализовано 4 плана по взаимодействию: -1-25% , 2-50%, 1-75%,

Это определили через:

- мониторинг результатов, анкетирование наставляемых,

- Презентация опыта на РМО, выступление на конференции в Канске муниципальных образований восточной зоны, Наставляемые прошли курсы повышения квалификации (образовательные треки) – 4, Участие учителей в сетевом сообществе математиков – 2

- Аттестация успешно на соответствие -3, на квалификационную категорию-1
 - Рост компетенций произошел и у наставников – новая форма коммуникаций с учителем другой школы
2. Освоена новая форма взаимодействия между учителями разных школ
 - В практику наставничества вовлечены 4 пары учителей разных школ (6 школ – 42%)
 - Обобщение опыта педагогического наставничества – готовится 1
 3. Сохранение в профессии
 - Остались работать в районе -4

Планы.

А) Включить в план УО 1. встречи наставников (для качественного обучения наставников, необходимой методической помощи) 2. Совместные мероприятия для молодежи по общей тематике.

Б) Более четко проработать инструмент мониторинга реализации планов (это будет зависеть над какой проблемой работает пара)

В) Составить договор сотрудничества между школами – предметом которого станет предоставление услуг наставничества

Г) Включение в программу других педагогов рус.яз и технология (информатика) начальные классы, учитель-логопед

В качестве **достоинств программы наставничества** по результатам ее пилотирования можно отметить следующее:

- появление возможности более расширенного, практически важного профессионального взаимодействия, передачи опыта друг другу педагогами разных школ.

- выделение проблем коммуникаций между педагогами разных ОО и планирование организации новых групп, наставнических пар, форм взаимодействия.

Директор МКУ «ММ Ц»



Панюшкина Е.Е.