

Анализ реализации муниципальной дорожной карты работы педагогов-наставников в I полугодии 2022-2023 учебном году

В Ейском районе в 2022-2023 году в каждой общеобразовательной организации осуществляется реализация Целевой модели наставничества (в соответствии с Положением о наставничестве в образовательных учреждениях (введено в действие приказом директора МКУ «Информационно - методический центр системы образования Ейский район» № 41-ОД от 31.08.2022 года):

- традиционная форма наставничества -38 наставляемых педагогов, из них - 9 впервые пришедшие на работу в этом учебном году;
- краткосрочное или целеполагающее -8 педагогов;
- ситуационное-1 наставляемый педагог.

С наставляемыми педагогами работают 48 наставников. В течение первого полугодия наставники проводили анкетирование наставляемых педагогов, заполняли экспертные карты, составляли персонализированные программы работы с наставляемыми педагогами, посещали уроки с целью оказания методической помощи учителям.

Общеобразовательные организации № 3,4,5,7,8,11,14,21,23,24,27 предоставили персонализированные программы по структуре не в соответствии с дорожной картой.

Первое анкетирование с наставляемыми педагогами было проведено в сентябре по выявлению профессиональных дефицитов. Мониторинг результатов анкетирования показал, что молодые педагоги и учителя со стажем в своей работе испытывают одинаковые затруднения при проведении и организации уроков:

- определение структуры урока;
- при отборе материала и форм, методов к уроку;
- при составлении календарно-тематического планирования по учебным предметам,
- удерживать дисциплину на уроке,
- разрешать конфликтные ситуации с учащимися и родителями,
- при проведении внеклассных мероприятий.

На основании данного анкетирования педагоги-наставники составили персонализированные программы на каждого педагога, в которых были прописаны цель, задачи программы, сроки реализации, форма наставничества, планируемые результаты, план работы с наставляемым педагогом в течение учебного года.

По результатам I полугодия учебного года наставниками были заполнены экспертные карты по работе с наставляемыми педагогами. Анализ экспертных карт показал следующее:

№	Теоретические знания и профессиональные умения педагога	Оценка по шкале (от 1 до 5) Результат оценивания в % соотношении									
		Молодые специалисты от 0 до 1 года				Молодые специалисты от 1 до 3 лет			Педагоги со стажем		
		5	4	3	2	5	4	3	5	4	3
1	Знание своего предмета	22	56	22		41	45	14	34	44	22
2	Умение анализировать	22	34	44		24	55	21	22	56	22
3	Знание методики преподавания	22	44	34		35	44	21	22	44	34
4	Знание детской возрастной психологии	22	44	34		31	59	10	22	44	34
5	Знание психологии детского общения, психологии творчества	11	34	55		27	55	18	22	56	22
6	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся	22	44	23	11	27	46	27	22	44	34
7	Владение и использование различных форм занятий	22	33	34	11	21	52	27	22	56	22
8	Умение увлечь детей, организовать их индивидуальную и коллективную деятельность	22	44	34		41	36	23	22	56	22
9	Знание и использование в своей работе СОТ	34	44	22		36	41	23	22	44	34
10	Рациональное использование в своей работе наглядности	44	22	34		38	52	10	22	56	22

Процент наставляемых педагогов со стажем от 0 до 1 года, владеющих теоретическими знаниями и профессиональными умениями педагога:

1. на 5 баллов:

- от 40% до 49% педагогов могут рационально использовать в своей работе наглядности.

2. на 4 балла:

-свыше 50% учителей знают преподаваемый предмет;
-от 40 до 49 % молодых специалистов знают методику преподавания, детскую психологию, могут использовать разнообразные формы на уроке, умеют вовлечь учащихся в индивидуальную и коллективную деятельность.

3. на 3 балла:

-свыше 50% учителя знают психологию общения;
-от 40 до 49 % педагоги могут анализировать свою деятельность.

Процент наставляемых педагогов со стажем от 1 до 3 года, владеющих теоретическими знаниями и профессиональными умениями педагога:

1. на 5 баллов:

- от 40% до 49% учителя знают свой предмет и могут вовлечь обучающихся в индивидуальную и коллективную деятельность.

2. на 4 балла:

-свыше 50% молодых специалистов могут проанализировать свою деятельность, рационально использовать наглядные пособия в образовательном процессе, знают возрастную психологию и психологию общения;

-от 40 до 49 % педагоги знают методику преподавания, детскую психологию, могут использовать разнообразные формы на уроке и использовать современные образовательные технологии.

3. на 3 балла по всем критериям экспертной карты ниже 40% педагогов.

Процент наставляемых педагогов со стажем работы более 3 лет, владеющих теоретическими знаниями и профессиональными умениями педагога:

1. на 5 баллов у наставляемых менее 40% учителей.

2. на 4 балла:

-свыше 50% учителей могут проанализировать свою деятельность, рационально использовать наглядные пособия в образовательном процессе, использовать разнообразные формы работы в своей деятельности, вовлечь в индивидуальную и коллективную работу учеников, знают психологию общения;

-от 40 до 49 % педагоги знают преподаваемый предмет, методику преподавания, детскую психологию, могут использовать разнообразные формы на уроке и использовать современные образовательные технологии.

3. на 3 балла по всем критериям экспертной карты ниже 40% педагогов.

Все наставляемые педагоги на достаточном уровне владеют теоретическими знаниями, которые они используют на практике.

В связи со сказанным выше наставникам необходимо обратить внимание на аспекты карты, которые оценены на 3 и 2 балла.

Можно сделать вывод, что молодые специалисты от 0 до 1 года работы практически на одном уровне владеют теоретическими знаниями с педагогами со стажем более 3 лет и также используют их на практике.

В связи с вышесказанным в течение учебного года администрации школ рекомендовано:

-выполнить корректировку плана работы с учетом выявленных проблем (в срок до 27 января 2023 года);

-организовать мероприятия, направленные на повышение уровня профессионального роста молодого педагога (в срок –в течение года) .

В конце полугодия было проведено анкетирование наставляемых педагогов и наставников с целью выявления качества работы наставника с наставляемым учителем. Анализ анкет был разделен на 3 подгруппы:

1 Молодые специалисты со стажем работы от 0 до 1 года.

2. Молодые педагоги со стажем работы от 1 года до 3 лет.

3 Учителя со стажем работы более 3 лет.

Анализ проводился в сравнении результатов наставников и наставляемых педагогов.

1 подгруппа

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)									
	Результаты представлены в процентном соотношении									
	Педагог-наставник					Наставляемый педагог				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	34	22	33	11		66	34			
2. Насколько точно следовал Вашим	34	55	11			56	44			

рекомендациям педагог?										
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	11	55	34			56	44			
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	45	44	11			56	34	10		
5. Насколько, по Вашему мнению, педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	22	44	34			34	44	22		
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма педагога?	11	55	34				56	44		
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества?										
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	45	22	11	11	11	34	11	44	11	
– освоение практических навыков работы;	89	11				89	11			
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	44	34	22			44	56			
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	34	55	11			56	22		22	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?										
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	34	44	11		11	34	34	10		22
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	22	45	11	11	11	22	44		12	22
– личные консультации в заранее определенное время;	78			11	11	56	11	22	11	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	78	22				78	11	11		
– поэтапный совместный разбор практических заданий	78	11	11			56	34	10		

По результатам анкетирования выявлено, что, по мнению педагогов-наставников, молодые специалисты не всегда соблюдали рекомендации, недостаточно было времени для рассмотрения теоретических вопросов, молодые педагоги еще не готовы к самостоятельному исполнению должностных обязанностей, на низком уровне освоили административные процедуры и правила делопроизводства в ОО. Молодые педагоги не приспособлены к выполнению заданий от наставника посредством электронной почты или через телефон.

Большинство молодых специалистов посещают индивидуальные консультации, на которых поэтапно разрешают практические задания.

2 подгруппа

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)									
	Результаты представлены в процентном соотношении									
	Педагог-наставник					Наставляемый педагог				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	34	40	22	4		81	4	11	4	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям педагог?	26	59	15			55	37	8		
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	11	48	30	11		47	37	8	4	4
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	30	48	11	11		55	18	8	11	8
5. Насколько, по Вашему мнению, педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	26	59	11	4		41	47	8	4	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма педагога?	19	66	11	4		18	55	18	9	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества?										
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	46	26	15	15		56	18	4	11	11
– освоение практических навыков работы;	81	15	4			70	22	4	4	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	46	39	15			63	29	4	4	
– освоение административных процедур и принятых	19	52	22	7		55	37	4	4	

правил делопроизводства										
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?										
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	22	37	30	4	7	34	29	22	4	11
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	22	41	22	15		22	52	14	8	4
– личные консультации в заранее определенное время;	59	37	4			80	8	4	4	4
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	70	30				88	4		8	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	67	33				88		4	4	4

Анкетирование показало, что педагоги-наставники достаточно времени уделяют работе с наставляемыми учителями, разбирают теоретические задания для применения их на практике; большинство молодых специалистов может самостоятельно исполнять должностные обязанности, важными аспектами для молодых специалистов являются освоение административных процедур, правил делопроизводства, практических навыков и изучение теории.

Наиболее эффективный метод сотрудничества между наставником и наставляемым педагогом – личностные консультации, на которых они отрабатывают практические задания для работы на уроках.

3 подгруппа

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)									
	Результаты представлены в процентном соотношении									
	Педагог-наставник					Наставляемый педагог				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами с педагогом, для получения им необходимых знаний и навыков?	12	64	24			75	25			
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям педагог?	24	52	24			37	50	13		
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?		36	64			37	25	25	13	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?		24	38	38		38	25	37		
5. Насколько, по	24	64	12			13	75	12		

Вашему мнению, педагог готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?										
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма педагога?	12	50	38				50	50		
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для молодого педагога при прохождении наставничества?										
– помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	38	50	12				38	12	25	25
– освоение практических навыков работы;	12	50	38				25	13	12	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	62		38				25	50	25	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	40	24	24	12			25	38	37	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным?										
– самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	24	24	40	12				38	37	25
– в основном самостоятельное изучение молодым педагогом материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	12	24	52	12			25	25	25	25
– личные консультации в заранее определенное время;	64	12	24				25	63	12	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	88	12					75	13	12	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	64	24	12				50	25	25	

Проанализировав результаты, можно сделать вывод, что педагоги систематически следовали рекомендациям наставников и могут самостоятельно исполнять свои должностные обязанности, но мало времени было уделено разбору теоретических и практических вопросов. Важным аспектом в данной подгруппе является выявление пробелов в знании наставляемого учителя и их коррекции посредством индивидуальных консультаций.

Также наставниками были предоставлены карты анализа уроков, которые они посетили. Проанализировав их, можно сделать вывод, что отсутствует системность посещения уроков у наставляемых педагогов, анализ урока составлен нелогично, нет четких рекомендаций и сроков их исполнения.

Проанализировав документы, представленные школами, можно сделать вывод, что ответственные за данное направление специалисты нормативные документы изучили не в полном объеме.

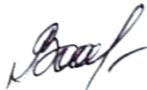
На основании анализа материалов, представленных ОО, по реализации дорожной карты и наставничества администрациям школ рекомендовано:

1. Усилить контроль за реализацией дорожной карты наставничества в общеобразовательной организации (в срок - в течение учебного года).
2. Систематизировать посещение уроков наставниками у наставляемых педагогов (в срок до 27 января 2023 года).
3. Организовать график посещения открытых мероприятий в соответствии с персонализированной программой (в срок - в течение учебного года).
4. Составить персонализированную программу на каждого наставляемого педагога в соответствии с нормативными документами (в срок до 27 января 2023 года).
5. Общеобразовательным организациям (№ 17, 18), в которых реализация дорожной карты была осуществлена частично, во II полугодии учебного года приступить к выполнению дорожной карты по наставничеству.

В рамках работы «Школы наставничества» кураторам данного направления в течение учебного года необходимо организовать и провести мероприятия (обмен опытом между наставляемыми педагогами, мастер-классы наставников, взаимопосещение занятий), направленные на успешную реализацию Целевой модели наставничества.

Информацию о проводимых мероприятиях размещать на официальных сайтах учреждений, средств массовой информации, социальных сетях.

Специалист учебно-методического
отдела МКУ «ИМЦ системы образования
Ейского района»

 Я.А. Воеводина