

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СМОЛЕНКА**

**МЕТОДИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ МБУ ДО «ЦДО»**

**АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА  
ПО ИТОГАМ РЕАЛИЗАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ  
СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ)  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГОРОДА СМОЛЕНСКА**

**2021 -2022 учебный год**

**Аналитическая справка  
по итогам реализации муниципальной системы наставничества (целевой  
модели) педагогических работников города Смоленска  
за 2021 -2022 учебный год**

Цель: дать объективную оценку внедрения Системы наставничества в общеобразовательных учреждениях города Смоленска.

По результатам статистических и аналитических данных ФИОКО за 2020-2021 уч. год результаты оценки муниципальных механизмов качества образования, свидетельствуют о том, что «западающими» позициями в блоке «Механизмы управления качеством образовательной деятельности» являются такие, как «Анализ результатов мониторинга» - 41%, адресные рекомендации по результатам анализа – 17%, меры, управленческие решения – 25%, анализ эффективности принятых мер – 0%.

Среди направлений, демонстрирующих проблемы в данном блоке стало направление 2.2. «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников» – 57%.

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.

Исходя из вышеизложенного во втором полугодии 2021 года были усовершенствованы:

- Положение об обеспечении профессионального развития педагогических работников города Смоленска (Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2021 № 477 «Об утверждении Положения о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников г. Смоленска»);

- Положение и о наставничестве (Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2021 № 475 «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Смоленска»);

- Положение о сетевом взаимодействии (Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2021 № 476 «Об утверждении муниципальной программы сетевого взаимодействия образовательных организаций, в том числе школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на 2021-2024 годы»).

Реализация муниципального Плана мероприятий («дорожной карты») внедрения муниципальной системы наставничества (целевой модели) педагогических работников образовательных организаций города Смоленска в 2022 году (далее – Целевая модель) осуществлялась в соответствии с нормативными документами:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Указом Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 15.03.2022 № 235-ОД «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области»;

- Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2021 № 475 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций города Смоленска».

Цель Целевой модели: создание условий для формирования эффективной поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников образовательных организаций города Смоленска, 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» на муниципальном и институциональном уровнях разработаны дорожные карты, заключены соглашения и договоры о взаимодействии, определены наставники, проведены инструктивно-методические онлайн-встречи с наставниками (организационная) и с наставляемыми (первые итоги сотрудничества).

На первом этапе реализации «дорожной карты» проведен мониторинг:

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

На этапе подведения итогов реализации дорожной карты за 2021-2022 учебный год проведен мониторинг удовлетворенности молодых педагогов участием в программе наставничества.

Наименование показателя	2021	2022	2023	2024
Доля учителей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	25	35	50	70
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	50	60	70	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	60	70	85

**В части внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях города Смоленска:**

- за молодыми специалистами с целью оказания консультационной, методической и практической помощи в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства закреплены педагоги – наставники (42 ОУ).

- Формирование наставнических пар или групп (41 ОУ).

- Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной образовательной траектории (41 ОУ).

В рамках реализации «дорожной карты» по реализации Целевой модели планируется вовлечь в различные формы наставничества и сопровождения к 2024 году не менее 70% учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0-3 лет) образовательных организаций.

С целью оказания информационно-методической поддержки внедрения Целевой модели наставничества в городе Смоленске разработана карта вовлеченности в наставничество.

Первый этап работы заключался 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.

Реализация Целевой модели осуществляется с использованием технологии сетевого взаимодействия путем реализации плана муниципальных мероприятий в рамках сетевого взаимодействия методического отдела, общеобразовательных учреждений города Смоленска, центров дополнительного образования, ВУЗов и др.

На уровне муниципалитета координируют работу с молодыми педагогами, обучающимися и наставниками муниципальные координаторы реализации Целевой модели наставничества и опорные школы – центры

распространения опыта внедрения Целевой модели наставничества в г. Смоленске.

На уровне муниципалитета 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 январе 2022 года методическим отделом МБУ ДО «ЦДО» был проведён мониторинг реализации программ наставничества за 2021 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 городе Смоленске – 220 чел. (10,5% от общего количества):

№ п/п	МБОУ	Количество молодых учителей (возраст до 35 лет, стаж работы до 3-х лет)	% молодых учителей в области от общего количества
1.	Гимназия № 1	1	2%
2.	СШ № 1	7	23%
3.	СШ № 2	12	18%
4.	СШ № 3	13	23%
5.	Гимназия № 4	9	10%
6.	СШ № 5	1	3%
7.	СШ № 6	1	3%
8.	СШ № 7	4	10%

9.	СШ № 8	6	13%
10.	СШ № 9	9	17%
11.	СШ № 10	2	10%
12.	СШ № 11	2	4%
13.	СШ № 12	5	12%
14.	СШ № 13	1	3%
15.	СШ № 14	5	13%
16.	СШ № 15	7	18%
17.	СШ № 16	12	19%
18.	СШ № 17	4	8%
19.	СШ № 18	2	6%
20.	СШ № 19	1	4%
21.	Лицей № 1	5	8%
22.	СШ № 21	9	16%
23.	СШ № 22		0%
24.	СШ № 23	3	18%
25.	СШ № 24	2	7%
26.	СШ № 25	3	5%
27.	СШ № 26	4	5%
28.	СШ № 27	7	13%
29.	СШ № 28	1	4%
30.	СШ № 29	3	4%
31.	СШ № 30	5	11%
32.	СШ № 31	4	10%
33.	СШ № 32	3	6%
34.	СШ № 33	12	11%
35.	СШ № 34	7	9%
36.	СШ № 35	12	17%

37.	СШ № 36	7	14%
38.	СШ № 37	6	8%
39.	СШ № 38	4	14%
40.	СШ № 39	9	15%
41.	СШ № 40	10	13%
42.	О(с)ОШ № 1	0	0%
43.	О(с)ОШ № 2	0	0%
Итого		220	10,5%

В городе Смоленске наибольший процент – 23% молодых учителей в МБОУ «СШ № 1» и МБОУ «СШ № 3», наименьший – 2% в МБОУ «Гимназия № 1 им. Н.И. Пржевальского», 0% - в МБОУ «СШ № 22», МБОУ «О(с)ОШ № 1», МБОУ «О(с)ОШ № 2».

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.



Формой наставничества «Педагог-педагог» в городе Смоленске охвачено 214 молодых учителя (97,3%). Обновлён банк данных наставников. За всеми молодыми педагогами закреплены наставники.

### **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;
- обеспечить оптимальное планирование методической работы в муниципалитетах;
- выявить трудности, которые молодые педагоги испытывают в первый год своей педагогической деятельности.

Результаты проведенного мониторинга позволяют сделать следующие *выводы*

В большинстве образовательных организаций города Смоленска 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.

Риски	Пути их преодоления
Недостаточная персонафицированность сопровождения в рамках программы	<p>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.</p> <p>Учет психологических особенностей наставляемого и наставника при формировании наставнических пар.</p> <p>Наличие системы оперативной обратной связи для своевременной коррекции программ адаптации.</p>
Недостаточная практическая направленность проводимых образовательных мероприятий	<p>Разработка адресных стажировочных программ</p> <p>Приоритет интерактивных форм взаимодействия</p>

Согласно плану городских мероприятий, в рамках сетевого взаимодействия осуществляется методическое сопровождение молодых педагогов в возрасте до 35 лет со стажем работы до 3-х лет. Всего за 2021 год - 36.

**Организационная, методическая, консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения Целевой модели проходила через** проведение городских мероприятий: семинары, круглые столы, мастер-классы и т.д. в рамках основных направлений деятельности методического отдела: информационное, методическое сопровождение деятельности педагогов по реализации ФГОС, обновлению образовательных технологий и содержания образования с учетом концепций преподавания предметов, по формированию функциональной грамотности, по подготовке обучающихся к итоговой аттестации, по цифровизации обучения, по сопровождению деятельности педагогов, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами, по выявлению, сопровождению и развитию одаренных детей, по профильному обучению, по внедрению робототехники в образовательный

процесс. На мероприятиях представили положительный опыт работы около 400 педагогов из большинства образовательных учреждений города Смоленска.

С целью повышения уровня предметной и методической компетентности учителей, в 2021-2022 уч. году была организована работа семи проблемных групп 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.

С целью формирования функциональной грамотности организована работа проблемной группы «Мониторинг как средство управления качеством образовательных результатов, где педагоги представили положительный опыт по вопросам мониторинга учебных достижений обучающихся, организации мониторинга предметных результатов в условиях общеобразовательного учреждения, применения современных оценочных средств и роли педагогической диагностики при подготовке обучающихся к оценочным процедурам.

В рамках наставничества организована работа профессиональных объединений: «Школа лидеров образования города Смоленска», Школа молодого учителя, Школа эффективного учителя математики, Школа молодого воспитателя.

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 2021-2022 учебном году занятия в Школе молодого учителя проходили в формате видеоконференций.

Формы и темы занятий были разнообразны:

- интерактивная беседа «Метапредметные технологии как фактор развития образования»;

- теоретический семинар «Функциональная грамотность в современном образовании»;

- открытые уроки, мастер-классы «Требования к уроку в условиях реализации ФГОС»;

- семинар-практикум «Дифференциация и индивидуальный подход в обучении. Создание индивидуальной образовательной траектории»;

- теоретический семинар «Познавательная деятельность школьников: психологические особенности познавательной деятельности школьников, способы формирования познавательных интересов, мотивация к учению»;
- семинар-практикум «Формы организации внеурочной деятельности школьников»;

Результатом работы Школы молодого учителя является создание педагогического продукта (пакет методических разработок молодых учителей).

Презентация результатов деятельности осуществляется на заключительном занятии Школы молодого учителя в виде калейдоскопа педагогических находок учителей.

Материалы мероприятий по данному направлению размещены на сайте методического отдела в разделе «Направления» и в городском Банке положительного педагогического опыта.

В 2021-2022 учебном году функционировали 15 методических объединений учителей-предметников.

Работа ГМО 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 ГМО 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 и т.д. Всего проведено 64 заседания

**В рамках реализации проекта «Учитель будущего», внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников,** в целях предоставления педагогам возможностей для профессионального и карьерного роста прошли мероприятия: диалоговая площадка: «Новые педагогические технологии в деятельности учителя как фактор повышения профессионального мастерства» (февраль), круглый стол по теме: «Профстандарт как инструмент инновационного развития профессиональных компетенций педагогов (апрель), проблемный семинар: «Развитие профессиональных компетенций педагогов в условиях вызовов времени» (ноябрь). На мероприятиях обсуждались вопросы профессионального становления педагога в условиях реализации профстандарта «Педагог», профстандарт педагога как средство оценивания результатов деятельности педагога и повышения его квалификации, дистанционное обучение и профессиональные компетенции педагога, новый акцент профстандарта - умение педагога работать с разными категориями детей, программа комплексного развития учителя как инструмент эффективного внедрения профессионального стандарта «Педагог», современный урок в условиях реализации ФГОС и введения профессионального стандарта «Педагог» и др.

В 2021-2022 учебном году, с целью повышения качества образования в городе продолжил работу Образовательный центр поддержки и развития муниципальной системы образования (ОЦПРМСО) на базе МБУ ДО «ЦДО в рамках реализации мероприятия «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространение их результатов».

В 2021 – 2022 учебном году в рейтинг школ с низкими результатами вошли 8 школ: МБОУ «СШ № 9», МБОУ «СШ № 13 им. Э.Д. Балтина», МБОУ «СШ 16», МБОУ «СШ № 18», МБОУ «СШ № 19 им. Героя России Панова», МБОУ «СШ № 21 им. Н.И. Рыленкова», МБОУ «СШ № 28», МБОУ «СШ № 36 им. А.М. Городнянского» - основание: (приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 17.09.2021 № 850 – ОД «Об организации адресной методической помощи школам с низкими результатами обучения и школам, функционирующим в неблагоприятных социальных условиях, на 2021-2022 учебный год в Смоленской области»).

**В рамках наставничества основными направлениями деятельности ОЦПРМСО стали:**

- содействие образовательным организациям по вопросам нормативно - правового обеспечения повышения качества образования,
- организация проектной и инновационной деятельности,
- организация партнерского взаимодействия,
- содействие повышению профессиональной компетентности педагогических кадров, работающих в ШНРО,
- психолого-педагогическое сопровождение.

**Одна из основных функций ОЦПРМСО** - создание условий для работы образовательных организаций – партнеров: школ с нестабильными результатами обучения и успешных школ.

В 2021-2022 учебном году образовательный центр поддержки и развития муниципальной системы образования строил свою работу на основании следующих документов:

- Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2020 № 352 «Об утверждении Комплекса мер по работе с общеобразовательными учреждениями города Смоленска с низкими результатами обучения»;

- Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 05.10.2021 № 35 «Об организации адресной методической помощи школам с низкими результатами обучения на 2021/2022 учебный год в городе Смоленске»;

- Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 25.11. 2021 № 383 «О муниципальном координаторе и составе образовательного центра поддержки и развития муниципальной системы образования города Смоленска на 2021/2022 уч. год»;

- Приказ управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 25.11. 2021 № 384 «Об организации партнерского взаимодействия (сотрудничества) между общеобразовательными учреждениями с низкими образовательными результатами и высокими образовательными результатами в рамках муниципального проекта «Образовательный центр поддержки и развития муниципальной системы образования» в 2021/2022 учебном году».

Согласно приказу об организации сотрудничества организовано партнерское взаимодействия ШНРО в рамках муниципального проекта «Образовательный центр поддержки и развития муниципальной системы образования» в 2021-2022 учебном году»):

- МБОУ «СШ № 9» - МБОУ «СШ № 33»;

- МБОУ «СШ № 13 им. Э.Д. Балтина» - МБОУ «СШ № 7»;

- МБОУ «СШ № 16» - МБОУ «Гимназия № 1 им. Н.М. Пржевальского»;

- МБОУ «СШ № 18» - МБОУ «СШ № 8»;

- МБОУ «СШ № 19 им. Героя России Панова» - МБОУ «СШ № 17 им. Героя Российской Федерации им. А.Б. Буханова»;

- МБОУ «СШ № 21 им. Н.И. Рыленкова» - МБОУ «Гимназия № 1 им. Н.М. Пржевальского»;

- МБОУ «СШ № 28» - МБОУ «Лицей № 1 им. академика Б.Н. Петрова»;

- МБОУ «СШ № 36 им. А.М. Городнянского» - МБОУ «СШ № 40».

- определены «риски школ», с учетом которых составлены планы партнерского взаимодействия.

- организована работа городских методических объединений, профессиональных объединений руководителей и педагогических

работников, мероприятий, направленных на повышение качества образовательных результатов через Систему наставничества.

**Выводы по результатам деятельности методического отдела МБУ ДО «ЦДО» по реализации Системы наставничества педагогических работников в городе Смоленске:**

Сильные стороны:

- создание и обновление банка данных наставников и наставляемых даёт возможность формирования эффективных наставнических пар;
- создание единого профессионально-образовательного пространства способствует профессиональной адаптации и непрерывному профессиональному развитию молодых учителей;
- на уровне города сложилась эффективная мотивация участников программы наставничества;
- возможность отбора высококвалифицированного кадрового ресурса (победители и лауреаты конкурсов, члены жюри, педагоги-новаторы);
- высокий уровень методической грамотности педагогов-наставников, ведущих методические семинары;
- сетевое взаимодействие при методическом сопровождении молодых педагогов при подготовке к конкурсам профессионального мастерства;
- диссеминация опыта работы наставников, общение у наставников и молодыми учителями общеобразовательных учреждений;
- участники программы видят своё профессиональное развитие в течении следующих пяти лет;
- совершенствование теоретических знаний, повышение профессионального мастерства молодых педагогов;
- 80% наставляемых после работы с наставником отмечают уверенность в собственных силах для личностного и профессионального развития;
- диссеминация опыта работы наставников на уровне региона, общение с наставниками и молодыми учителями других муниципалитетов;
- возможность наставляемых и наставников распространять свой опыт через участие в конкурсах, программах по обмену опытом.

Слабые стороны:

- формальное участие общеобразовательных учреждений в реализации мероприятий в рамках Целевой модели наставничества;

- из-за работы ряда общеобразовательных организаций в две смены (невозможность присутствовать на мероприятиях);
- педагоги-наставники слабо владеют образовательными технологиями обучения взрослых;
- при корректировке программ стажировочных площадок, планировании мероприятий, наставники не учитывают запросы молодых педагогов;
- недостаточное стимулирование молодых и амбициозных педагогов для привлечения в общеобразовательные организации;
- слабо выстроена система материального стимулирования участников программы наставничества на уровне города;
- переход на преимущественно дистанционное обучение подрывает основу наставничества.

В рамках реализации «дорожной карты» Целевой модели наставничества в городе Смоленске:

- Определены опорные школы по реализации муниципальной дорожной карты наставничества.
- Банк данных педагогов-наставников используется в работе для выявления потенциальных наставников, формирование резерва наставников, осуществления методического сопровождения молодых педагогов, проведения диагностических работ, учёта профессиональных затруднений молодых педагогов. Используя данные банка можно проследить формы работы и запланированные результаты работы молодых педагогов с педагогами-наставниками. Данные банка наставников и наставляемых используются при планировании, проведении методических мероприятий, участия наставников в конкурсном движении. Банк данных наставников используется для организации сетевого наставничества – в рамках реализации договоров о сетевом взаимодействии. Банк данных молодых педагогов используется для диагностики профессиональных затруднений – для разработки «Карты индивидуального сопровождения молодого учителя.

**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;
- повысилась методическая грамотность у молодых педагогов;
- проводятся адресные образовательные мероприятия (семинары-практикумы, тренинги, мастер-классы);
- молодые педагоги участвуют в конкурсах педагогического мастерства;
- молодые педагоги успешно участвуют в конкурсах профессионального мастерства;
- 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;

**Проблемы, возникшие в процессе реализации программы формат «Педагог-педагог»:**

- не указано как осуществляется отбор и обучение наставников;
- перегрузка педагогов-наставников, как следствие невозможности регулярной работы с наставляемыми;
- работа ряда ОО в две смены не позволяет принимать участие в дистанционных мероприятиях;
- дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;
- недостаточная компетентность наставника в решении проблем молодого педагога, в том числе по использованию психолого-педагогических технологий;
- молодые педагоги слабо представляют себе повседневную педагогическую работу, особенно проблемно становится при переходе на обновленные ФГОС, так как возрастают требования к профессиональной компетентности педагога;
- использование преимущественно дистанционных форм взаимодействия с молодыми педагогами снижает эффективность их обучения;
- слабая обратная связь при проведении обучающих семинаров в дистанционном формате;
- наставляемым часто нужны краткосрочные сессии с наставником, тогда как наставник нацелен на длительное регулярное взаимодействие с наставляемым.

**Выводы по результатам реализации «дорожной карты» Целевой модели наставничества в городе Смоленске**

На начальном этапе реализации «дорожной карты» Целевой модели в городе созданы необходимые организационно-методические условия. Создана база данных молодых педагогов и наставников. Постоянно функционирующая база позволила проводить мониторинг количественного состава молодых педагогов и качество оказания им методической помощи на всех уровнях: школьном, муниципальном. База молодых учителей и наставников позволяет оказывать адресную помощь в решении профессиональных педагогических задач, а также вовлекать молодых педагогов в различные формы непрерывного образования: участие в мероприятиях различных уровней, конкурсах профессионального мастерства.

В течение учебного года молодые учителя и их наставники принимали участие в работе городских мероприятий, участвовали в заседаниях «Школы молодого учителя», «Школы Лидеров образования города Смоленска», «Школы эффективного учителя математики», творческих и проблемных групп, методических объединений педагогов-предметников, в муниципальных и региональных семинарах, организуемых в рамках реализации совместного плана мероприятий.

В течение учебного года отработаны наиболее эффективные формы взаимодействия с молодыми педагогами: деловые и ролевые игры, работа в «малых группах», анализ ситуаций, и др., развивающие коммуникацию, лидерство, способность принимать решения, умение аргументировано формулировать цели, задачи. Разработанные наставниками индивидуальные планы по направлениям деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышения профессиональной компетентности, уровня квалификации позволили спланировать индивидуальную работу, исходя из профессиональных дефицитов обучаемых. План составляется таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года. Имеется графа «отметка о выполнении», в которой отражены достижения молодого педагога по обозначенным направлениям деятельности. Таблица позволяет наставнику оценить объем и качество проведенной работы, молодому специалисту – проанализировать собственные профессиональные достижения, запланировать дальнейшую работу по саморазвитию.

В течение года молодые педагоги были охвачены методической работой и психологической поддержкой. Формы организации работы – очные на рабочих местах с наставниками и дистанционно через видеоконференции. Молодые педагоги получали консультации по работе с документацией, планированию учебного материала, составлению плана урока, знакомились с эффективными методами организации учебной деятельности обучающихся, организацией внеклассной работы. В результате работы молодых педагогов на семинарах, тренингах были получены образовательные продукты: технологические карты уроков, разработки классных часов, методические рекомендации и инструкции и т.д.

Таким образом, можно сказать, что цель первого года реализации «дорожной карты» Целевой модели достигнута. Ускорен и облегчен процесс профессионального становления молодых педагогов, развития их способностей самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности. Ускорен процесс успешной адаптации молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения в школе. Запущен процесс корректировки и пополнения баз данных наставников и наставляемых. Созданы условия для демонстрации лучших наставнических практик. Выстраивается система партнерских отношений образовательных организаций с ВУЗами, ССУЗами, организациями.

В то же время, во многих образовательных организациях система методического сопровождения молодых педагогов остается прежней. Одна из причин психологической неготовности наставников – нежелание менять способы взаимодействия с наставляемыми. Необходимо уделить особое внимание, поддержке наставников Программы, учитывая и их высокую загруженность. Необходимы соорганизация и взаимодополняемость педагогов-наставников и применение различных моделей совместной деятельности наставника и молодого учителя. Создание таких условий поможет не только быстрее закрепиться молодому учителю в профессии, но и освоить ее, а также обрести в ней свои личностные смыслы. Кроме того, в ряде образовательных организаций отсутствует материальное поощрение педагогов-наставников.

Молодые специалисты испытывают затруднения с ведением школьной документации, заполнением отчетов и т.д. Выявлены проблемы в работе молодых специалистов с детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами. Проблемой также является неумение применять в профессиональной деятельности приемы психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся.

### **Рекомендации по результатам мониторинга реализации программ наставничества за 2021-2022 уч. год**

Городскому методическому отделу, 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 возможно осуществить, в том числе и через проведение мастер-классов членами ассоциации молодых педагогов «PRO-движение»;

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

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

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

Методист методического  
отдела МБУ ДО «ЦДО»



Н.Д. Васинова