# Аналитическая справка

**по результатам экспертизы мониторинга по сопровождению молодых педагогов и реализация программ наставничества в Республике Ингушетия за 2022 год.**

**План мероприятий**

**реализации целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций Республики Ингушетия на 2021-2022 гг.**

По результатам отчетов о реализации контрольной точки «Мониторинг актов органов исполнительной власти субъектов РФ об утверждении положений о наставничестве» федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в 2022 году, были выявлены следующие показатели:

1. В 88% образовательных организациях Республики Ингушетия созданы утвержденные Положения о наставничестве и имеются локальные акты о закреплении пар «наставник-наставляемый» (в 108 из 134 ОО)
2. Созданы региональные банки наставников и молодых педагогов с охватом более 1000 педагогов.
3. В 80 % образовательных учреждениях созданы сообщества, советы, клубы, школы молодых педагогов и наставников

**Целью работы наставников является** развитие профессиональных умений и навыков молодых и вновь прибывших специалистов.

**Задачи:**

* 1. оказание методической помощи молодому специалисту в повышении уровня организации учебной и воспитательной деятельности;
	2. изучение нормативно-правовой документации;
	3. помощь в ведении документации педагога дополнительного образования;
	4. применение различных форм и методов в работе с детьми;
	5. помощь в организации образовательной деятельности, в постановке целей и задач;
	6. содействие в использовании здоровьесберегающих технологий во время образовательной деятельности и других режимных моментах;
	7. механизм использования дидактического и наглядного материала;
	8. углубленное изучение инновационных технологий;
	9. общие вопросы организации работы с родителями.

По результатам мониторинга выявлены следующие формы работы в ходе сопровождения профессиональной деятельности молодых вновь прибывших специалистов:

* собеседование с молодыми специалистами на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации по организации учебного процесса);
* изучение молодыми специалистами совместно с наставником федерального закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, локальных актов;
* консультативная помощь в составлении программы и календарно-тематического планирования (совместное составление дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ дополнительного образования детей и КТП с последующим контролем соблюдения соответствия документов основным требованиям к их составлению);
* консультативная помощь в разработке технологических карт занятий молодыми специалистами (молодые специалисты ознакомлены с основными требованиями к структуре учебного занятия, педагогическими методами и приемами, здоровьесберагющими технологиями);
* посещение наставником открытых занятий молодых специалистов в течение года и обсуждение по итогам посещения занятия молодого специалиста;
* организация открытых занятий наставника для молодых специалистов с целью обучения их профессиональному мастерству;
* изучение положений конкурсов профессионального педагогического мастерства (внутренние, региональные, всероссийские). Консультации для молодых специалистов по вопросам участия в конкурсах профессионального педагогического мастерства;
* ознакомление молодого педагога с современными образовательными технологиями в рамках специализированных консультаций;
* посещение заседаний ШМС совместно с молодыми специалистами, организованных методистами и заведующим учебно – методического отдела;
* консультации для молодых специалистов по составлению отчетной документации по итогам года;
* консультации по вопросам реализации профессиональной деятельности с последующим предоставлением практических рекомендаций для дальнейшего конструктивного ведения практической работы с детьми.

По итогам мониторинга в регионе более 700 молодых педагогов, у 90% начинающих учителей есть наставники, что позволяет легко адаптироваться к профессии.

При проведении анализа результатов мониторинга показателей по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников выявили следующие **элементы кластеризации**:

# 1. Городские и сельские учителя:

1. Пары наставников и наставляемых городских образовательных организаций составляют 53% от общего количества педагогов; численность молодых педагогов составляют 28% и у 100% есть наставники;
2. Пары наставников и наставляемых сельских образовательных организаций – 47% учителей; 12% составляют молодые педагоги и только у 9% есть наставники.

**Выводы:** данные показатели свидетельствуют о том, что количество молодых педагогов, и доля от общего числа доля молодых педагогов, сопровождаемых наставниками в городских образовательных организация больше, чем в сельских и из этого следует, что адаптация к профессии проходит без явных проблем и увольнений молодых педагогов в первый год работы значительно ниже чем в сельских. А доля, охваченных социальными программами и проектами поддержки молодых выше, чем в городских.

# 2. Молодые педагоги и наставники отдаленных и приближенных к городам территорий:

1. Экспертиза мониторинга показала, что 82% молодых педагогов и наставников ведут образовательную деятельность в городских и приближенных образовательных организациях, что дает им возможность регулярно повышать свои профессиональные компетенции через очные и дистанционные мероприятия и курсы.
2. 18% наставников и молодых педагогов приходится на отдаленные территории, что затрудняет их участие в различных мероприятиях по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

**Выводы:** Доля молодых педагогов, охваченных диагностикой профессиональных дефицитов и предметных компетенций, а также, доля молодых педагогов, прошедших КПК выше в городах и приближенных образовательных организаций, чем в отдаленных. Особый интерес к мероприятиям в рамках работы сообщества молодых педагогов проявляют молодые учителя и наставники ближайших территорий, а вот мероприятия предметного

методического объединения по принципу сетевого взаимодействия посещают больше педагоги отдаленных от городов территорий.

По итогам мониторинга определены **меры и мероприятия, факторы**, влияющие на результаты анализа, обусловливающие создание единой системы, ориентированные на всестороннее сопровождение молодых педагогов и выстраивание адресной работы с ними:

* 1. нормативное правовое регулирование целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций Республики Ингушетия (далее – целевая модель наставничества, ЦМН)
	2. организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников реализации ЦМН
	3. обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий
	4. изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности
	5. изучение эффективности работы муниципальных методических служб, в том числе по вопросам поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества
	6. объективное исследовательское, уточнение дефицитов молодого педагога, понимание их многообразия и невозможности преодоления традиционными решениями
	7. определение наиболее эффективных моделей сопровождения (поддержки) молодых педагогов, основанных на выявленных дефицитах, с последующим сопровождением реализации эффективных моделей на этапе апробации, внедрения и диссеминации
	8. мотивация молодых педагогов к активному участию в деятельности Сообщества молодых педагогов Республики Ингушетия через вовлечение их в мероприятия

# План мероприятий

**реализации целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций Республики Ингушетия на 2021-2022 гг.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование мероприятий | Срок реализации | Ответственныйисполнитель | Результат. Виддокумента |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Нормативное правовое регулирование целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций РИ (далее – целевая модельнаставничества, ЦМН) |
| 1.1 | Внедрение системы наставничествапедагогических работников в образовательныеорганизации на территории республики | 2021-2022 гг. | ЦНППМ | Приказ |
| 1.2 | Внесение изменений и назначение ответственных за реализацию ЦМН вмуниципалитетах и образовательных организациях | Январь 2022 | Руководители ММС и МОУ | Приказымуниципальных методическихслужб и образовательных учреждений(далее ММС и МОУ) |
| 1.3 | Утверждениемуниципальных дорожных | Январь 2022 | РуководителиММС и МОУ | Приказы ММС иМОУ |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | карт реализации ЦМН на2022 г. |  |  |  |
| 1.4 | Внесение изменений в распорядительные акты ОО о реализации ЦМН на уровне образовательныхорганизаций, включающие:* сроки реализации ЦМН в образовательной

организации;* назначение ответственных за реализацию ЦМН в ОО;
* сроки проведения

мониторинга эффективности программ наставничества;* планируемые результаты реализации ЦМН в ОО;
* утверждение дорожной

карты по реализации ЦМН в ОО | 01.09.2021 | Руководители МОУ | Приказы МОУ |
| 1.5 | Популяризация ЦМН через муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, официальных ресурсах организаций-участников ЦМН | В течение года | Руководители МАОУ |  |
| 2. Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная ипросветительская поддержка участников реализации ЦМН |
| 2.1. | Составление и координация программ наставничества в муниципальном образовании | В течение года | Руководители МОУ | Планмероприятий дляруководителей МОУ |
| 2.2 | Консультирование повопросам реализации ЦМН | В течение года | РаботникиЦНППМ | По отдельномуграфику |
| 3. Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применениемдистанционных образовательных технологий |
| 3.1. | Реализация программ дополнительного профессиональногообразования для педагогов, выполняющие илиготовящие к выполнению функции наставников | В течение года |  | Программа ДПО |
| 3.2 | Реализация программ дополнительного профессиональногообразования для молодыхпедагогов (первый год работы) | В течение года |  | Программа ДПО |
| 3.3 | Организация и проведение мастер-классов, событий в рамках сопровождениясообщества молодых педагогов и наставников в | В течение года |  | по плану сообщества |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | образовательныхорганизациях |  |  |  |
| 4. Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях |
| 4.1 | Обновление базынаставляемых и наставников 2022 г | До 01.09.2021,далее ежегодно | Руководители ММС и МОУ | Приказы МОУ |
| 4.2 | Организация работы наставнических пар или групп:* встреча-знакомство;
* встреча-планирование;
* совместная работа наставника и наставляемого;
 | В течение года | Руководители МОУ | Приказы МОУ |
| 4.3 | Завершение наставничества:* подведение итогов работы в формате личной и групповой рефлексии;
* проведение открытого публичного мероприятия
 | В течение года | Руководители МОУ | Приказы МОУ |
| 4.4 | Создание специальныхрубрик в социальных сетях, официальных сайтах ОО | В течение года | Руководители МОУ | Приказы МОУ |
| 4.5 | Формирование профессиональныхсообществ наставников | В течение года | Руководители ММС и МОУ | Приказы МОУ |
| 4.6 | Создание банка успешных практик работы понаставничеству | В течение года | Руководители ММС и МОУ | Ссылки насозданные банки |
| 5. Мониторинг достижения показателей, в том числе |
| 5.1 | Численность молодых педагогов охваченных с начала реализации ЦМН программами менторства инаставничества | На начало и конец учебного года, ежегодно | Руководители ММС и МОУ | Отчеты руководителей ММС и МОУ |
| 5.2 | Численность педагогов, участвующих в конкурсах профессиональногомастерства среди молодых педагогов и наставников | Ежегодно, июнь | Руководители ММС и МОУ | Отчеты по мониторингу |