

Анализ работы по наставнической деятельности

1. Кайбицкий муниципальный район

МКУ «Отдел образования образования Кайбицкого муниципального района Республики Татарстан»

2. Сеть образовательных организаций

6-средних школ
10- основных школ
5- филиалов (нош)
10- ДОУ
1- доп. образование

В 2021-2022 учебном году в Кайбицком муниципальном образовании Республики Татарстан функционируют 16 общеобразовательных учреждений, в которых обучаются 1340 обучающихся. В районе функционируют 10 дошкольных образовательных учреждений.

В учреждениях образования работает 495 чел., из них педагогических работников –302.

В школах – 241 педагогических работников, из них 190 учителей и 51 руководящий состав. В ДОУ – 56.

В учреждении доп.образования –5.

Средний возраст педагогических работников – 47 года.

Доля педагогов пенсионного возраста составляет – 11,1%.

В школах 211 чел.(87,5%) имеют высшую и первую категории. Из них высшая 49 чел.(20,3%) и первая 162 чел.(67,2%).

В ДОУ имеют категории 36 чел. (64,3%). Из них высшую 3 чел.(5,4%) и первую 33 чел.(58,9%).

С высшим образованием 219 педагогов (90,8%) и 22 (9,2 %)со средним специальным.

В ДОУ высшее образование имеют 44 чел. (78,6 %) и среднее специальное 12 чел. (21,4%).

Имеют звания и награды:

«Заслуженный учитель РТ» –2 чел.;

«Почетный работник общего образования РФ» –18 чел.;

Нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»- 5 чел.;

Почетная грамота МОиН РФ – 35 чел.;

Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации – 6 чел.;

Нагрудный знак «За заслуги в образовании» –82 чел.;

Почетная грамота МОиН РТ – 119 чел.;

Знак отличия «Почетный наставник» - 7 чел.;

«Народный учитель» – 0 чел.

3. Статистические данные о количестве педагогов-наставников в ОО: 35 человек.

4. Статистическая информация о победителях среди педагогов-наставников в муниципальном районе

В 2019/20 учебном году в грантовой поддержке профессионального роста учителей, имеющих первую и высшую категорию в номинациях:

«Учитель -мастер»- 2 человека, «Учитель-наставник» -3 человек, «Старший учитель»- 1 человек стали победителями.

**Победители в номинации и призеры регионального этапа
«Учитель года»**

- Демьянова Елена Сергеевна, учитель физики МБОУ Старотябердинская СОШ Кайбицкого муниципального района РТ , 3 место в номинации «Педагогический дебют» регионального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года-2021».

5. Статистическая информация об участниках Школы молодых педагогов в районе.
В «Школе молодого учителя» в районе принимают участие 35 педагогов.

6. Развернутая информация



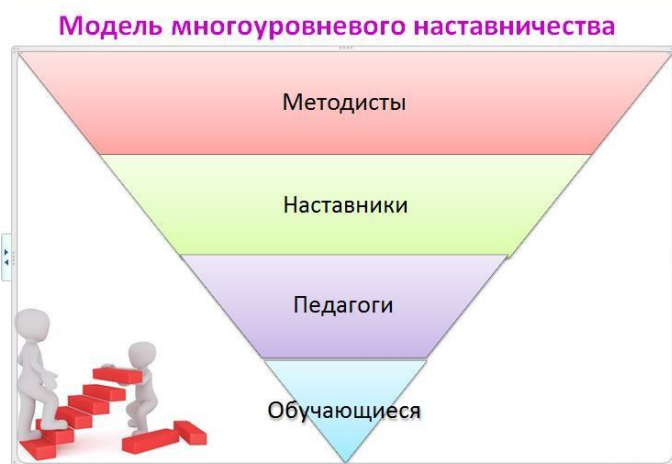
О мероприятиях в области наставничества

Сегодня процесс развития системы образования немислим без внедрения современных образовательных технологий, перехода на цифровые носители, подготовки конкурентоспособного выпускника школы, готового работать в условиях рыночной экономики. И в этих условиях, когда запрос к получению качественного образования идет и от общества, и от самих участников образовательного процесса, роль

наставничества возрастает многократно. Какова же роль наставничества и какую функцию оно выполняет?

Несмотря на то, что тема наставничества в образовании достаточно проработана, более того, существует много лет, она в основном представлена наставничеством опытных педагогов над молодыми или вновь принятыми коллегами.

Наставническая деятельность в Кайбицком районе организована на основании приказа МКУ «Управление образования БМР» № 74/2 от 26.08.2022г. В целях организационно-методического обеспечения деятельности педагогов-наставников, повышения профессионального мастерства учителей, создания эффективной системы передачи передового педагогического опыта и воспитания создан Совет наставников. Успешно реализуется муниципальный проект «Наставник». Цель данного проекта: внедрение системы непрерывного образования, обеспечивающая каждому педагогическому работнику Кайбицкого района возможность формирования



индивидуальной программы для дальнейшего карьерного и личностного роста. Данный проект наставничества разработан в целях достижения целевых показателей (индикаторов) федеральных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», Национального проекта «Образование», муниципальной целевой программы «Развитие образования в Кайбицком МР РТ на 2021-2025 годы» и программы развития кадрового потенциала

Современность нашей модели наставничества состоит в том, что мы развиваем данную тему, добавляя наставничество в разных направлениях. Модель наставничества представляет собой систему работы, направленную на повышение профессионального мастерства педагогов, совершенствования методического мастерства работников ОО, выявление лучшего педагогического опыта, изучение и обобщение его на разных уровнях. Эту деятельность координирует методическая служба (методисты по курируемым направлениям), которая организует и направляет работу учителей-наставников. Наставники ведут адресную работу с целевыми группами педагогов по направлениям. В

районе функционирует несколько направлений, осуществляющие деятельность по различным формам наставничества в рамках различных проектов и программ. Конечным результатом наставнической деятельности станет повышение качества образования и успешная социализация личности обучающихся.

Хотим показать наиболее эффективные направления осуществления наставничества.

1. Наставничество в работе с одарёнными детьми:

В целях выявления и поддержки активных и одаренных учащихся муниципальной методической службой проводятся муниципальные интеллектуальные и творческие конкурсы для обучающихся школ.

Основными задачами методической службы по вопросам сопровождения выявления и развития одаренных детей по направления олимпиадного движения являются:

1. Совершенствование работы по выявлению, поддержке и сопровождению одаренных школьников, повысить эффективность участия обучающихся района на республиканском этапе Всероссийской и республиканской олимпиад школьников

2. Активизация работы по развитию олимпиадного движения среди обучающихся общеобразовательных организаций.

Целенаправленно осуществляется методическое сопровождение районных мероприятий, конкурсов и соревнований по выявлению детской одарённости. Проводится работа по вовлечению обучающихся в региональные и всероссийские он-лайн конкурсы, олимпиады.

Работа с одаренными детьми ведется по направлениям:

-выявление одаренных детей путем проведения олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций;

-поддержка одаренных детей: проведение новогодней елки для одаренных детей, чествование одаренных детей с участием главы.

Победители школьного и муниципального этапов олимпиад ежегодно участвуют в профильных сменах и учебно-тренировочных сборах, проводимых республиканским олимпиадным центром.

Учителя - предметники ведут в системе работу с одаренными детьми, выявляя их на начальной ступени обучения. Руководители РМО являются организаторами обсуждения вопросов, связанных с подготовкой учащихся к олимпиадам.

Для решения этих задач педагоги, подготовившие победителей и призеров в текущем году и имеющих стабильный положительный опыт подготовки обучающихся-победителей и призеров олимпиад, привлекаются к проведению практикумов и обучающих занятий с педагогами. В рамках таких занятий они решают типичные олимпиадные задания по учебному предмету и вырабатывают стратегии выполнения тех или иных олимпиадных заданий.

Одаренность в детском возрасте – это скорее потенциал психических возможностей ребенка. При гармоничном развитии и раскрытии этого потенциала,

одаренность может стать базой для дальнейшего развития личности ребенка во взрослом возрасте. То, насколько успешно будет развиваться потенциал ребенка зависит от сложной совокупности психогенетических факторов и условий социо-культурной среды. Именно поэтому, роль наставника в данный период – помочь молодому таланту построить траекторию своего развития, содействовать его трудоустройству и профессиональному росту.

2. Наставничество в работе с молодыми педагогами:

Основной целью работы с молодыми педагогами является осуществление действенной научно-методической, психологической, информационной и правовой поддержки начинающих учителей и повышение их профессионального мастерства. Недостаточно только привлечь молодых специалистов в район, но важно мотивировать их к дальнейшей продуктивной работе в школе. Важно держать в поле зрения каждого молодого педагога, оказывая всемерную поддержку и необходимую помощь, грамотную организацию профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Успешной работа по адаптации будет лишь тогда, когда начинающим учителям будет не только интересно работать в школе, но и комфортно жить в окружающем социуме. С этой целью педагоги-наставники проводят для молодых педагогов мастер-классы, круглые столы, тренинги и обучающие семинары. В районе функционирует «Школа молодого педагога». Где систематически проводятся проблемные семинары, деловые игры, дискуссии, открытые уроки. Программа и план работы основаны на изучении затруднений молодых учителей. К мероприятиям, реализуемым на муниципальном уровне, также относятся:

- проведение муниципального праздника посвящения в учителя;
- создание банка данных о начинающих учителях;
- закрепление шефов-наставников за каждым начинающим учителем со стажем работы до трех лет;
- проведение мониторинговых исследований профессиональных затруднений начинающих учителей в целях последующей работы по их разрешению, в том числе путем адресной поддержки;
- проведение обучающих семинаров для заместителей директоров и педагогов – наставников по профессиональной адаптации начинающих учителей;
- организация и проведение муниципальных конкурсов профессионального мастерства для начинающих учителей и другие мероприятия.

Вся эта работа направлена на создание благоприятной среды для творческого развития, самореализации и скорейшей адаптации начинающих учителей.

3. Наставничество в профессиональном росте педагогов (профессиональные конкурсы и грантовая поддержка)- 35 наставников работают.

Важным направлением деятельности муниципальной методической службы, которая обеспечивает профессиональный рост учителя, является сопровождение участия педагогов в различных профессиональных конкурсах. Конкурсы педагогического мастерства - это важный этап в повышении профессионализма педагогов. Педагог, ориентированный на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы. Профессиональные конкурсы – это не только серьёзные творческие испытания для лучших педагогов. Их проведение способствует эффективному развитию отечественной системы школьного образования, широкому внедрению в практику инновационных методик и подходов к преподаванию. Ежегодно педагогические работники Кайбицкого района принимают активное участие в профессиональных конкурсах.

В текущем учебном году методическая служба выступила инициатором и организовала 5 муниципальных конкурсов профессионального мастерства и методических разработок. В них приняли участие 78 педагогов, из них победителями стали-12 педагога, призерами – 12 педагогов, лауреатами- 12 педагогов. Большинство инициированных методической службой конкурсов имели очный формат, что позволило увидеть творческий потенциал каждого учителя-конкурсанта.

С 2015 года ежегодно наши педагоги становятся обладателями гранта «Поддержка профессионального роста учителей образовательных учреждений Республики Татарстан» в том числе в номинации «Учитель-наставник» . Грантовиками реализуются проекты научно обоснованной наставнической деятельности, в которые входит развернутый план работы по развитию профессиональных компетенций и устранению профессиональных дефицитов учителей муниципального района, исходя из требований профессионального стандарта педагога. Отрадно, что количество учителей-наставников увеличивается с каждым годом. Это учителя математики, биологии, русского, чувашского и английского языков, начальных классов, которые вели наставническую деятельность вели со всеми учителями-предметниками. Подготовлены методические рекомендации наставников по разным учебным предметам.

В целях обмена опытом лучших педагогических практик ежегодно в районе проводится фестиваль учителей-грантополучателей «Учитель современной школы: профессиональный рост и карьера», в рамках которого все учителя-грантополучатели представляют отчет о реализации своих проектов, направленных на профессиональное развитие и наставническую деятельность как с молодыми учителями, так и учителями, имеющими профессиональные дефициты на достижение высоких результатов.

4. Наставничество в аттестации

Национальная система учительского роста диктует новые требования к профессиональной компетентности педагогических работников. Методическая служба должна обеспечить педагогам оперативную и опережающую личноно - ориентированную методическую помощь и поддержку, информационно - методическое сопровождение педагогов по вопросам организации и процедуры аттестации, создать условия для саморазвития педагога. В районе наставничество в аттестации осуществляется в течение ряда лет. Реализуются такие проекты, как «Школа становления молодого педагога», «Школа совершенствования профессионального мастерства», «Аттестация, профессионализм, мастерство» и «Наставничество в аттестации - лестница

успеха», «Наставничество как эффективная форма персонифицированной помощи педагогическим работникам». Наставничество в аттестации педагога, обеспечивающее его профессиональное развитие, особенно актуально в межаттестационный период. Данные проекты направлены на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого педагога, в целом — на повышение качества и эффективности образовательного процесса. Педагоги-наставники сопровождают участников проекта: указывают на ошибки и сильные стороны, предлагают варианты решения затруднений и помогают выбрать результативное направление профессионального и личностного роста. Важно понимать, что наставник — это навигатор на пути к успеху. А наставляемый, в первую очередь, должен сам понимать, что является конечной целью этого пути. В качестве педагогов - наставников выбраны практики, которые много знают, умеют и просто объясняют сложные вещи, владеют технологиями передачи своих навыков. Это победители республиканских профессиональных конкурсов, победители грантовой поддержки, эксперты по аттестации и ГИА. Наиболее эффективными формами работы зарекомендовали себя:

- Выстраивание индивидуального образовательного маршрута;
- Подготовка совместных статей, методических разработок, элективных курсов с наставниками
- ярмарка инновационных идей;
- педагогическая мастерская «Как успешно пройти аттестацию на высшую категорию»;
- деловая игра «Решение кейса. Решение педагогических задач»;
- научно-практическая конференция. Диссеминация лучшего опыта»
- практикум по написанию заявления и карты результативности с претендентами на первую категорию;
- практикум по прикреплению документов по аттестации в ИС «ЭО РТ»;
- посещение уроков молодыми педагогами, посещение уроков наставниками.

В школах 211 чел.(87,5%) имеют высшую и первую категории. Из них высшая 49 чел.(20,3%) и первая 162 чел.(67,2%).

В ДОУ имеют категории 36 чел. (64,3%). Из них высшую 3 чел.(5,4%) и первую 33 чел.(58,9%).

С высшим образованием 219 педагогов (90,8%) и 22 (9,2 %)со средним специальным.

В ДОУ высшее образование имеют 44 чел. (78,6 %) и среднее специальное 12 чел. (21,4%).

Ключевые проекты в области наставничества, реализуемые в Буинском МР

- «Наставник»;
- «Наставничество как эффективная форма персонифицированной помощи педагогическим работникам»;
- «Современные формы активизации профессионального роста молодых учителей начальных классов в системе наставничества»
- "Инновационные формы активизации профессионального роста учителей родного языка и литературы в вопросах наставничества ".

Начальник:



И.И.Хамидуллин