

Справка
по результатам оценки реализации персонализированных программ
наставничества педагогических работников образовательных
организаций (декабрь 2023 года)

В соответствии п.3.2. комплекса мер «дорожной карты» по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, утвержденных приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры №10-п-411 от 25.03.2022 г. в декабре 2023 года проведено изучение персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательных организаций города Нягани и дана оценка результатов их реализации (далее – оценка).

В ходе оценки были изучены 22 персонализированных программы наставничества, реализованных (планируемых к реализации) в общеобразовательных организациях.

Программы наставничества предоставили следующие организации: МАОУ г. Нягани СОШ №2 (10 программ), МАОУ г. Нягани «СОШ №6» им. А.И. Гордиенко (4 программы), МАОУ г. Нягань «НОШ №9» (2 программы) и МАОУ г. Нягани «Гимназия» (6 программ).

Не предоставили на экспертизу персонализированные программы следующие образовательные организации: МАОУ г. Нягани «СОШ №1», МАОУ г. Нягани «ОСШ №3», МАОУ г. Нягани СОШ №14.

В ходе изучения персонализированных программ специалистами Центра инновационного развития МАОУ г. Нягани «Гимназия» и представителями Комитета образования и науки Администрации города Нягани отмечено следующее:

Персонализированные программы наставничества включают описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направлений наставнической деятельности, перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных личностных, социальных, профессиональных затруднений наставляемых, поддержку их сильных сторон.

В пояснительных записках определены конкретные параметры взаимодействия наставников и наставляемых (на индивидуальной или групповой основе): имеется описание проблем (определена актуальность), сформулированы цели и задачи наставничества, описано возможное содержание деятельности наставников и наставляемых, сроки реализации программ наставничества, промежуточные и планируемые результаты, условия обучения и т.д.

Персонализированные программы наставничества включают планы мероприятий, в которых отражены основные направления наставнической

деятельности, требующие особого внимания наставников в педагогическом контексте конкретной образовательной организации или в отношении конкретных наставляемых. Предложены меры и формы мероприятий по устранению личностных, социальных, профессиональных затруднений наставляемых, указаны ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных результатов.

В ходе оценки отмечено, что поставленные цели и задачи персонализированных программ зачастую носят обобщенный характер. Цели не отвечают таким характеристикам как конкретность, измеримость, достижимость, что не позволяет в полной мере оценить достижение конечного результата, в том числе с помощью показателей в качественном и количественном выражении.

В основном программы представлены в форме «учитель – учитель» в отношении молодых педагогов.

В ходе экспертизы персонализированных программ наставничества не всегда возможно проследить результаты реализации так как отсутствует анализ реализации программы. Все представленные программы реализуются в течении одного года (2023-2024 учебный год), что не позволяет в полной мере оценить их результативность, так как будут реализованы только к концу учебного года. Однако стоит отметить их актуальность, направленность на решение конкретных личностных, социальных, профессиональных затруднений наставляемых, последовательное планирование их реализации, использование современных методов и форм работы с наставляемыми. Выводы по итогам оценки:

- в подведомственных образовательных организациях разработаны и реализуются персонализированные программы наставничества;
- персонализированные программы наставничества направлены на решение конкретных личностных, социальных, профессиональных затруднений наставляемых;
- в образовательных организациях реализуются различные формы наставничества, в том числе в формах: «учитель – учитель», «руководитель – подчиненный»; наставническая деятельность организуется с использованием индивидуальных и групповых видов работы;
- основными направлениями наставнической деятельности являются: преодоление школьной неуспешности;
- самореализация обучающихся в рамках образовательной программы, социализация, развитие коммуникативных навыков;
- закрепление в профессии молодого педагога, адаптация нового педагога в коллективе и др.;

- полученные результаты в ходе реализации персонализированных программ наставничества соответствуют целевой модели наставничества.

Рекомендации:

Образовательным организациям города Нягани:

1. проводить внутришкольный мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогов;
2. обеспечить методическое сопровождение педагогических работников, получивших адресные рекомендации по результатам оценочных процедур, направленных на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
3. обеспечить максимальный охват педагогических и руководящих работников оценочными процедурами, направленными на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
4. продолжить работу в рамках целевой модели наставничества, в том числе по формированию наставнических пар/групп и разработке персонализированных программ наставничества.

Центру инновационного развития МАОУ г. Нягани «Гимназия»:

Обеспечить информирование педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных организаций:

1. обеспечить актуализацию и разработку нормативно-правовых, локальных актов по реализации и сопровождению целевой модели наставничества педагогических работников;
2. о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;
3. о реализации программ повышения квалификации в рамках приоритетных федеральных программ;
4. проведение анализа результатов по итогам проведения процедуры оценки предметных и методических компетенций педагогических работников с целью определения школ группы риска, нуждающихся в методической помощи, а также успешных школ, которые могут быть источниками распространения положительного опыта.
5. плановое повышение профессионального мастерства педагогических и руководящих работников, которое строится на основе профессиональных дефицитов педагогов и руководителей по результатам диагностики;
6. повышение профессионального мастерства по приоритетным направлениям повышения квалификации, обусловленные достижением национальных целей и задач, связанные с изменением федерального законодательства, международными тенденциями и пр.