**Опыт работы Чановского района по направлению наставничества «Педагог-педагогу»**

СЛАЙД 1

В муниципальной системе методического сопровождения педагогов Чановского района, начиная с 2019 года, работа по совершенствованию системы наставничества занимает особое место. Кадровый состав образовательных организаций Чановского района включает 579 педагогических работников образования, в том числе, количество молодых педагогических работников до 35 лет насчитывает – 114 человек из них количество молодых специалистов с опытом работы менее 3-х лет – 46 человек, что составляет 8% от общего количества педагогических работников.

В муниципалитете действует модель реверсивного наставничества. Это такой тип взаимодействия двух учителей (или иных педагогических работников), при котором высококвалифицированный профессионал консультирует менее опытного учителя по вопросам образовательного процесса, в свою очередь, он становится подопечным более молодого учителя по вопросам, в которых испытывает затруднения, чаще всего это вопрос информатизации.

Активно внедряется горизонтальное обучение в виде «Кураторской методики».

На сегодняшний день педагогическое наставничество молодых педагогов реализуется во всех образовательных организациях, где работают молодые специалисты в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3 лет, а это 26 образовательных организаций, что составляет 81 % от общего числа всех образовательных организаций Чановского района.

СЛАЙД 2

В муниципалитете разработан ряд нормативно-правовых документов, регламентирующих порядок организации педагогического наставничества молодых педагогов в образовательных организациях Чановского района (со стажем работы от 0 до 3 лет):

 1. Приказ Управления образования администрации Чановского района Новосибирской области от 10.02.2020 № 32 «О внедрении целевой модели наставничества».

2. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Чановского района Новосибирской области (далее – Положение), утвержденное приказом Управления образования администрации Чановского района Новосибирской области от 27.10.23 № 272

3. «Дорожная карта» (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Чановского района Новосибирской области, утвержденная приказом Управления образования администрации Чановского района Новосибирской области от 27.10.23 № 272;

4. Создана база наставников и наставляемых.

На уровне образовательных организаций муниципалитета поддерживается система мотивации и стимулирования наставников в виде стимулирующих доплат и премиальных выплат из фонда заработной платы, действует положение о наградах и поощрениях педагогического наставничества.

СЛАЙД 3

Вся информация по наставничеству и муниципальные нормативно-правовые документы размещаются на сайте муниципального бюджетного учреждения «Межшкольного информационно-методического центра Чановского района Новосибирской области», а также на сайтах образовательных организаций Чановского района.

СЛАЙД 4

Согласно нормативно-правовому обеспечению педагогического наставничества, наставничество молодых педагогов в образовательных учреждениях организуется поэтапно. На первом этапе педагогический коллектив на совете образовательной организации рассматривает кандидатуру наставника для начинающего специалиста. Наставником должен быть опытный педагог, имеющий квалификационную категорию и авторитет в коллективе. Назначение наставника и период наставничества утверждается приказом руководителя в определенные сроки. На следующем этапе педагог-наставник знакомится с начинающим специалистом, определяет для себя пробелы в его подготовке, уровне умений и навыков для составления индивидуального плана-программы профессионального сопровождения. Далее наставник и наставляемый обсуждают западающие профессиональные вопросы и индивидуальный план взаимодействия. В индивидуальный план-программу обязательно включаются мероприятия по адаптации, по формированию положительного отношения к труду, мероприятия по оказанию адресной помощи в профессиональном становлении. Далее уже в совместной деятельности реализуется программа и происходит коррекция умений и навыков, развитие компетенций. На заключительном этапе наставник оценивает уровень профессиональной компетентности наставляемого педагога, определяет его готовность к выполнению своих обязанностей и фиксирует результаты наставничества в отзыве, который хранится в личном деле молодого педагога.

СЛАЙД 5

Работа по сопровождению молодых педагогов проводится на всех уровнях от муниципального до школьного. В районе действует методическое объединение «Школа молодого педагога». Разработан диагностический инструментарий для молодых педагогов с целью выявления профессиональных дефицитов. Ежегодно планируется и проводится ряд мероприятий для удовлетворения запросов педагогов: открытые уроки, мастер-классы, проводятся индивидуальные консультации, беседы.

СЛАЙД 6

 Методической находкой в сопровождении педагогических пар, можно считать проведение бинарных уроков и занятий по внеурочной деятельности наставническими парами «Молодой специалист – стажист». В результате применения такой формы работы молодые специалисты начинают понимать основные задачи педагога в образовательной деятельности и от того чувствовать себя уверенней в овладении педагогической профессией, а педагоги - стажисты учатся придерживаться позиции тьютора (или напарника), а не лидера.

Особое место в сопровождении начинающего педагога занимает инструмент планирования и контроля своего профессионального развития: это ежегодное планирование своей методической деятельности. Опыт показывает, что лучшие результаты педагогического коллектива достигаются тогда, когда созданы условия для сотрудничества, присутствует доверие, налажен профессиональный контакт. Это совместные мероприятия наставников и наставляемых
 СЛАЙД7
Проводятся мероприятия «Методическая гостиная», школа педагогического мастерства «Грани», которые позволяют как опытным, так и молодым педагогам продемонстрировать свои незаурядные способности в разных областях деятельности, а также проявить свои таланты и поделиться собственным опытом.

 СЛАЙД 8

С октября 2022 года Чановская СШ № 2 стала стажировочно площадкой Регионального ресурсного центра развития образования НСО, за которой закреплены 10 школ района с низкими образовательными результатами (ШНОР), с которыми проводится активная работа по направлению наставничества и, с мая 2023 года, по внедрению «Кураторской методики».

За период с 2022-2023 гг., благодаря работе наставников и кураторов МБОУ Чановской СШ № 2 трем общеобразовательным организациям удалось выйти из списка школ с низкими образовательными результатами.

На площадке Чановской средней школы №2 проведен межрайонный методический трек «Реализация модели наставничества в МБОУ Чановской СШ № 2». Эффективные практики повышения образовательных результатов школьников» для педагогов Утянской и Травнинской СОШ Доволенского района, Старокарачинской средней школы Чановского района.

Организован интерактивный практикум для молодых педагогов и наставников «Педагогический дуэт», в котором принимали участие наставники и наставляемые общеобразовательных организаций района.

СЛАЙД 9

Проведен муниципальный форум «PROнаставничество», посвященный Году педагога и наставника в России. Целью форума стало обобщение и тиражирование эффективных практик и подходов в рамках реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях Чановского района. Участниками форума стали наставники и наставляемые, руководители и заместители руководителей общеобразовательных организаций Чановского района, кураторы целевой модели наставничества в образовательных организациях.

По результатам мониторинга состояния и эффективности наставничества в образовательных организациях, проводимого в муниципалитете в конце 2022-2023 учебного года, молодые специалисты, принимая участие в программах наставничества, приобрели опыт, педагогические, методические и коммуникативные навыки, уверенность в себе и в своих силах. Если при первичном анкетировании на первое место среди перечисленных основных профессиональных трудностей молодые педагоги поставили разработку документации (планирование, конспекты и т.п.), так ответили 31% опрошенных, то в конце периода реализации практики наставничества в своих ОО этот пункт отметили всего 22% молодых педагогов. Из методических трудностей вначале преобладала такая трудность, как подбор для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности (38%), в конце периода эту трудность отмечают всего 23 % педагогов. Большинство молодых специалистов (66 %) считают, что их отношение к выбранной профессии за этот период изменилось в лучшую сторону.

Положительным результатом реализации целевой модели наставничества в Чановском районе можно считать активное участие молодых специалистов в различных мероприятиях: форумах, семинарах, акциях «Движения первых», проектах, профессиональных и творческих конкурсах, проводимых на уровне муниципалитета и региона.

СЛАЙД 10, 11,12

Молодые специалисты, при поддержке наставников, приняли участие в таких конкурсах, как: Региональные конкурсы «Я наставник», «Профсоюзный стартап», Региональный конкурс образовательных практик «На шаг впереди», «Сельский учитель Новосибирской области и Беловодского района Луганской народной республики» конкурс профессионального мастерства педагогических работников в сфере дополнительного образования детей «Сердце отдаю детям», муниципальный этап конкурса «Учитель года», конкурс «Я и мой наставник» и др.

Вся проводимая нами многоплановая работа направлена на создание необходимых современных условий для обучения и развития ребенка. Многое сделано, есть положительные результаты. Впереди у нас новые планы, новые задачи, которые потребуют от нас значительных усилий, напряженной творческой работы, терпения и целеустремленности. Это:

1. Развитие непрерывной и целостной системы воспитания в Чановском районе, с учётом новых требований к развитию программ, с целью выявления и развития способностей и талантов у каждого ребёнка.
2. Повышение качества образования посредством использования цифровых образовательных ресурсов.
3. Усиление профориентационной работу по направлению математического и естественнонаучного образования, с целью увеличения числа детей, сдающих ЕГЭ по профильной математике, физике, химии, биологии и информатике.
4. Развитие системы кадрового обеспечения сферы образования, позволяющей каждому педагогу повышать уровень профессионального мастерства на протяжении всей профессиональной деятельности.

 СЛАЙД 13