

РЕКОМЕНДАЦИИ по внедрению и реализации целевой с системы наставничества в образовательных организациях Тюменского региона

В настоящее время в разных регионах России существует острая проблема нехватки педагогических кадров. По результатам аналитической справки по результатам анализа программ наставничества (на примере Тобольского образовательного округа) отмечается, что потребность в школьных учителях сохраняется и в Тюменской области,, где особенно остро стоит вопрос для отдаленных территориях региона. Так, педагоги, приступающие к педагогической деятельности в большинстве случаев остаются без поддержки, что в свою очередь ведет к уходу из профессии в самом начале карьеры, не достигнув успехов или определенного уровня мастерства.

В рамках реализации и методического сопровождения по внедрению системы наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования, был проведен анализ деятельности наставников в ОО.

Итак, наличие программ наставничества отмечено во всех муниципалитетах, участвующих в мониторинге. Доля молодых педагогов, сопровождаемых наставниками достаточно велика, в Тобольском образовательном округе, это практически 100%, за 2021-2022 учебный год.

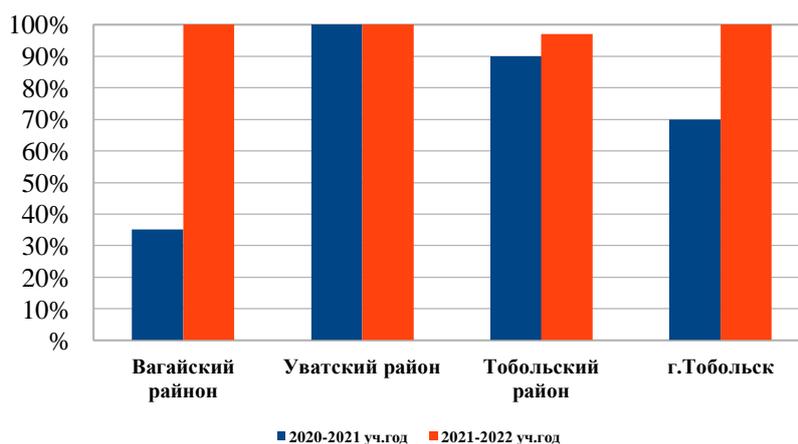


Рис. 1. Сравнительные показатели доли молодых педагогов, сопровождаемых наставниками за 2020-2021 уч.год и 2021-2022 уч.год

Охват молодых педагогов программой наставничества составляет 100% в четырех муниципалитетах. Если сравнивать данные, которые представлены на рисунке 2, то мы видим, что программой наставничества в 2020-2021 учебном году, было охвачено, в Вагайском районе (35,2%), в

г.Тобольске (69,9%), в Уватском районе (100%) и в Тобольском районе (90%). А в 2021-2022 учебном году показатели повысились в Вагайском районе (100%), в г.Тобольске (100%), в Уватском районе (100%) и в Тобольском районе (97%).

Молодые педагоги данных муниципалитетов принимают активное участие в мероприятиях системы наставничества.

Таким образом, мы видим, что процент педагогов, сопровождаемых наставниками, в 2021-2022 учебном году повысился по сравнению с 2020-2021 годом.

В соответствии с проведенным анализом в разрезе 2021-2022 и 2020-2021 годами были разработаны рекомендации по повышению эффективности системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодых учителей.

В целях развития и модернизации целевой с системы наставничества региона **рекомендуется:**

Руководителям ММС:

- спроектировать организационно-управленческие структуры научно-методического, практико-педагогического сопровождения и поддержки профессионального становления молодого учителя;
- содействовать созданию муниципальных систем поддержки наставничества, оказывать необходимую помощь в организации сопровождения и поддержки наставнических пар, а так же взаимодействию с ведущими педагогами региона, в сетевом формате;
- обеспечить адресную поддержку профессионального становления и развития молодых педагогов на основе принципов непрерывности, персонификации;
- обеспечить участие в межшкольных инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность;
- обеспечить сетевое взаимодействие образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта;
- обеспечить выявление и трансляцию инновационных моделей развития предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций молодых педагогов в условиях педагогических сообществ, методических объединений, муниципального и регионального образовательного пространства.

Методистам и специалистам ММС:

- разработать нормативно-правовую базу муниципального уровня по внедрению целевой модели наставничества;
- разработать и реализовать мониторинговые исследования условий внедрения и функционирования целевой модели наставничества

в образовательной среде;

- обеспечить наличие методов сбора и обработки информации по показателям мониторинга;
- совершенствовать систему развития профессионального мастерства молодых педагогов;
- развивать систему выявления и трансляции успешных практик;
- развивать различные формы профессиональной поддержки молодых педагогов, в том числе наставничества и тьюторского сопровождения;
- принимать активное участие в деятельности сетевых сообществ.

Руководителям ОО:

- разработать локальные нормативные правовые акты, обеспечивающие реализацию системы (целевой модели) наставничества в ОО;
- обеспечить формирование пар/групп «наставник – наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп;
- разработать методические материалы для наставника и наставляемого;
- обеспечить системную методическую поддержку молодых педагогов, имеющих профессиональные затруднения и желающих их преодолеть (например, закрепление наставника и составление ИОМ и плана работы в наставнической паре);
- обеспечить определение пар наставник/наставляемый, организацию непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства;
- стимулировать профессиональный рост молодых педагогов и обновление их педагогической деятельности в контексте новых приоритетов, ценностей и отношений.