

Аналитическая справка по результатам мониторинга показателей по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников

В соответствии с Приказом ДОиН «Об утверждении программы, плана мониторинга эффективности функционирования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Брянской области и системы работы со школами с низкими результатами обучения в 2022 году» (№428/1 от 07.04.2022 г.) был проведен анализ результатов мониторинга показателей по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников

Мониторинг показателей по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников Брянской области - специально организованное, целевое наблюдение, постоянный контроль и диагностика состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Брянской области на базе существующих источников информации, а также специально организованных исследований и измерений.

Анализ осуществляется по следующим направлениям и показателям:

- доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет в образовательных организациях, охваченных адресными программами повышения квалификации в первые три года работы, %
- доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет в образовательных организациях, охваченных различными формами методической поддержки и сопровождения в первые три года работы, включая наставничество, %
- доля педагогических работников, охваченных различными формами повышения квалификации по вопросам организации наставничества в образовательных организациях (в том числе в форме ИОМ), %
- доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников (в том числе в разрезе форм наставничества), %.

Результаты анализа показали следующее.

Таблица 1 – Сводные результаты мониторинга охвата молодых педагогов различными видами методической поддержки в первые 3 года работы

№ п/п	Учебный предмет	Количество педагогических работников по ОО-1, в возрасте до 35 лет, имеющих стаж работы до 3 лет	Количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, имеющих стаж работы до 3 лет		Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, имеющих стаж работы до 3 лет	
			охваченных адресными программами повышения квалификации в первые три года работы, чел.	охваченных различными формами методической поддержки и сопровождения в первые три года работы, включая наставничество, чел.	охваченных адресными программами повышения квалификации в первые три года работы, %	охваченных различными формами методической поддержки и сопровождения в первые три года работы, включая наставничество, %
1	Начальные классы	211	26	137	12,3	64,9
2	Русский язык и литература	90		58		64,4
3	Общественные дисциплины	47		23		48,9
4	Информатика и ИКТ	15		15		100,0
5	Физика	15		15		100,0
6	Математика	39	25	31	64,1	79,5
7	Химия	16		15		93,8
8	География	6		6		100,0
9	Биология	17		15		88,2
10	Иностранные языки	125	25	108	20,0	86,4
11	Физическая культура	39		30		76,9
12	Трудовое обучение (технология)	10		10		100,0
13	Музыки	5		5		100,0
14	Изобразительное искусство, черчение	5		5		100,0
15	Основы безопасности жизнедеятельности	2		2		100,0
Итого		642	76	475	11,8	73,9

Анализ полученных данных показал, что 73,9% молодых специалистов охвачены различными видами методической поддержки в первые 3 года деятельности. При этом 11,8% молодых педагогов прошли обучение по адресной дополнительной профессиональной программе (программе повышения квалификации «Профессиональное становление молодого педагога». Данная программа предполагает обучение в 2 сессии, при этом за каждым молодым педагогом закрепляется педагог-наставник, который в

межкурсовой период осуществляет методическое сопровождение деятельности молодого специалиста. Анализ результатов обучения и посткурсового сопровождения показал, что 94,8% готовы продолжать деятельность по профессии и положительно оценивают данный опыт организации методического сопровождения (2 молодых педагога находятся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и в повторной диагностике не принимали участие); 3 молодых педагога после участия в курсовых мероприятиях приняли участие в конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют».

Таким образом, анализ результатов мониторинга показателей по поддержке молодых педагогов показал высокий уровень эффективности и необходимость распространения подобного опыта.

2) Мониторинг показателей позиции оценивания по реализации программ наставничества педагогических работников

Обеспечение нормативного правового оформления внедрения системы (целевой модели) наставничества осуществлено в полном соответствии с «дорожной картой»; в свободной доступе имеются следующие документы:

- Приказ ДОиН от 25.10.2021 г. № 1479/1 «Об утверждении целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом» (<http://bipkro.ru:65000/download/prikaz-ob-utverzhdanii-celevoj-modeli/>)

- Приказ ДОиН от 25.03.2022 г. № 377 «Об утверждении примерного положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Брянской области» (<http://bipkro.ru:65000/download/prikaz-primernoe-polozhenie/>)

- Приказ ГАУ ДПО «БИПКРО» от 01.02.2022 г. № 15-п «Об утверждении «Дорожной карты» внедрения и реализации Целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Брянской области на 2022 год» (<http://bipkro.ru:65000/download/dorozhnaya-karta-celevaya-model-nastavnichestva/>)

- Приказ ГАУ ДПО «БИПКРО» от 04.03.2022 г. № 42-п «Об утверждении пилотных общеобразовательных организаций внедрения и реализации Целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Брянской области на 2022 год» (<http://bipkro.ru:65000/download/prikaz-o-pilotnyh-oo/>)

- Целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом (<http://bipkro.ru:65000/download/celevaya-model-nastavnichestva/>).

Таблица 2 – Сводные результаты мониторинга показателей по внедрению целевой модели наставничества в Брянской области

№п/п	Региональный показатель	Всего в Брянской области	Этап мониторинга	
			на 31.12.2021	на 30.06.2022 накопительным итогом
1	Количество/доля педагогических работников, охваченных адресными программами повышения квалификации по вопросам организации наставничества в образовательных организациях	10777/100%	25/0,23%	173/1,6%
2	Количество/доля педагогических работников для которых в ЦНППМ разработаны ИОМ по вопросам организации наставничества в образовательных организациях	10777/100%	0	172/1,6%
3	Количество/доля педагогических работников, принявших участие в различных формах методического сопровождения по вопросам организации наставничества в образовательных организациях	10777/100%	430/3,9%	735/6,8%
4	Количество/доля общеобразовательных организаций, в которых реализуется целевая модель наставничества	467/100%	61/13,1%	341/73,0%

С целью обеспечения выполнения показателя эффективности функционирования ЦНППМ (доля общеобразовательных организаций, в которых реализуется целевая модель наставничества к 31.12.2022 г. – 100,0%) в Брянской области утвержден перечень пилотных общеобразовательных организаций по реализации целевой модели наставничества. На рисунке 1 представлено распределение пилотных организаций по реализации целевой модели наставничества в Брянской области (Приказ ГАУ ДПО «БИПКРО» от 04.03.2022 г. № 42-п «Об

утверждении пилотных общеобразовательных организаций внедрения и реализации Целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Брянской области на 2022 год»). Стоит отметить, что в 7,4% общеобразовательных организациях реализуются более 2 форм наставничества.

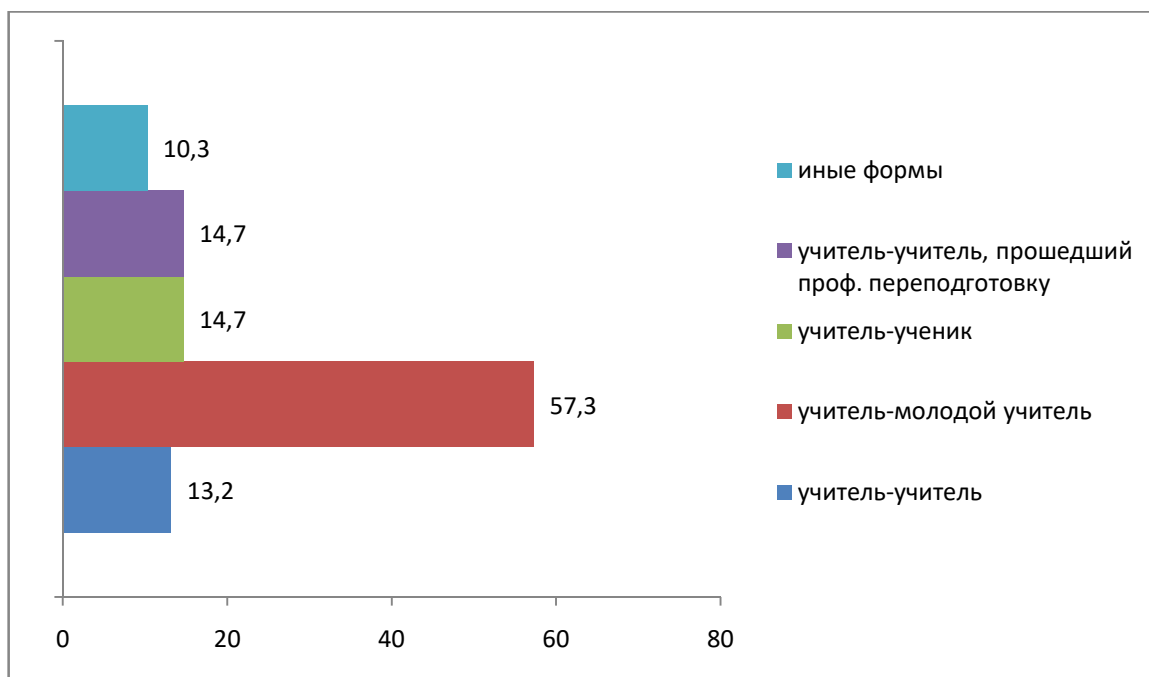


Рис. 1. Распределение пилотных образовательных организаций по реализуемым формам наставничества

Как видно из представленных данных, наиболее распространенной является форма «учитель-молодой учитель»; более половины общеобразовательных организаций (57,3%) реализуют именно данную форму.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Брянской области является региональным координатором деятельности по реализации целевой модели наставничества в регионе. В связи с этим реализуются следующие направления деятельности:

1) Организационно-методическое направление:

- реализация обучения в форме индивидуальных образовательных маршрутов по теме «Наставничество как универсальная технология передачи опыта в условиях реализации обновленного ФГОС»

- организация и сопровождение стажировок на базе образовательных организаций Брянской области, являющихся пилотными (68 образовательных организаций);

- сопровождение инновационной деятельности образовательных организаций, являющихся региональной инновационной площадкой в области наставничества (МБОУ «Гимназия № 4» г. Брянска)

2) аналитическое направление

мониторинг вовлеченности образовательных организаций Брянской области в реализацию различных видов наставничества

3) информационное направление

- размещение актуальной информации нормативного правового характера, планируемых мероприятий федерального и регионального уровней;

- постоянная актуализация информации о возможностях для повышения квалификации педагогических и управленческих кадров по вопросам реализации целевой модели наставничества в Брянской области на официальном сайте ГАУ ДПО «БИПКРО» и в сообществе в социальной сети «ВКонтакте»

4) консультационное направление:

- проведение инструктивных совещаний по вопросам реализации Целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Брянской области;

- индивидуальные консультации по вопросам реализации целевой модели наставничества;

- консультации по вопросам информационного сопровождения реализации Целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Брянской области.

С целью обеспечения эффективности методического сопровождения реализации Целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Брянской области проведена диагностика профессиональных компетенций педагогических работников в рамках реализации Целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Брянской области.

Дата проведения диагностики: с 01.04.2022 по 11.04.2022

Цель: выявление профессиональных предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных дефицитов, которые связаны с трудовыми функциями наставника, для дальнейшего проектирования индивидуального образовательного маршрута.

Категория участников: члены регионального учебно-методического объединения

Количество: 97 человек

Форма: диагностика профессиональных дефицитов на основании стандартизированной оценочной процедуры.

Инструментарий: стандартизированная оценочная процедура (тестовая работа)

Краткое описание содержания оценочных материалов и статистика результатов выполнения диагностических заданий на проверку профессиональных компетенций (в %).

Диагностическая работа включала четыре блока:

- государственная политика в сфере образования;
- теоретические основы методики обучения, курируемой предметной области;
- психолого-педагогические основы обучения и воспитания;
- методологическая основа, наставничество в современной системе образования.

Характеристика заданий: тест состоит из 4 разделов и включает в себя 18 вопросов с указанием правильного ответа из нескольких предложенных. Выполнение каждого задания оценивается 1 баллом. Общий максимальный балл за выполнение всех заданий теста – 18 баллов. На выполнение теста дается 1 час (60 минут).

Таблица 3 – Сводные результаты диагностики уровня профессиональных компетенций педагогических работников по вопросам внедрения целевой модели наставничества в Брянской области

№	Проверяемые элементы содержания	% верных ответов				
		РУМО (технология)	РУМО (литература)	РУМО (история и обществознание)	РУМО (искусство)	ИТОГО
1	Нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность	16,6	26,9	77,7	20,0	37,1
2	Приоритетные национальные проекты. Национальный проект «Образование»	16,6	30,7	81,4	25,0	39/40,2%
3	Региональная система научно – методического сопровождения.	0	38,4	25,9	10,0	19/19,6%
4	Целевая модель наставничества в образовательных организациях: структура, содержание	0	48,1	44,4	10,0	27/27,8%
5	«Методологическая основа обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО и требования к результатам освоения программ»	50,0	80,7	92,5	95,0	77/79,4%
6	Программы и учебники по предмету	91,6	100,0	85,0	85,0	90,7
7	Методика преподавания предмета	100,0	100,0	92,5	100,0	97,9
8	Содержание трудных тем учебного курса.	79,1	80,7	88,8	100,0	86,5
9	Наставничество как форма реализации обновленных ФГОС в школе	45,8	46,1	48,0	45,0	46,4
10	Основы педагогики	15,0	73,0	70,3	55,0	64,9
11	Основы психологии	15,0	73,2	77,7	55,0	68,0
12	Роль изучения педагогики и психологии в процессе становления педагога-наставника	58,3	84,6	62,0	35,0	60,8
13	Практики наставничества в России и за рубежом.	0	11,5	33,3	15,0	15,4
14	Наставничество в образовательной организации	29,1	39,1	40,7	20,0	32,0
15	Универсальные инструменты и техники наставничества	16,6	42,3	48,0	15,0	32,0
16	Типологии наставничества	0	26,9	22,%	10,0	15,4
17	Модели наставничества	0	73,0	62,0	25,0	41,2
18	Тьюторское сопровождение индивидуально-ориентированного профессионального развития учителей	4,1	30,7	40,7	10,0	22,7

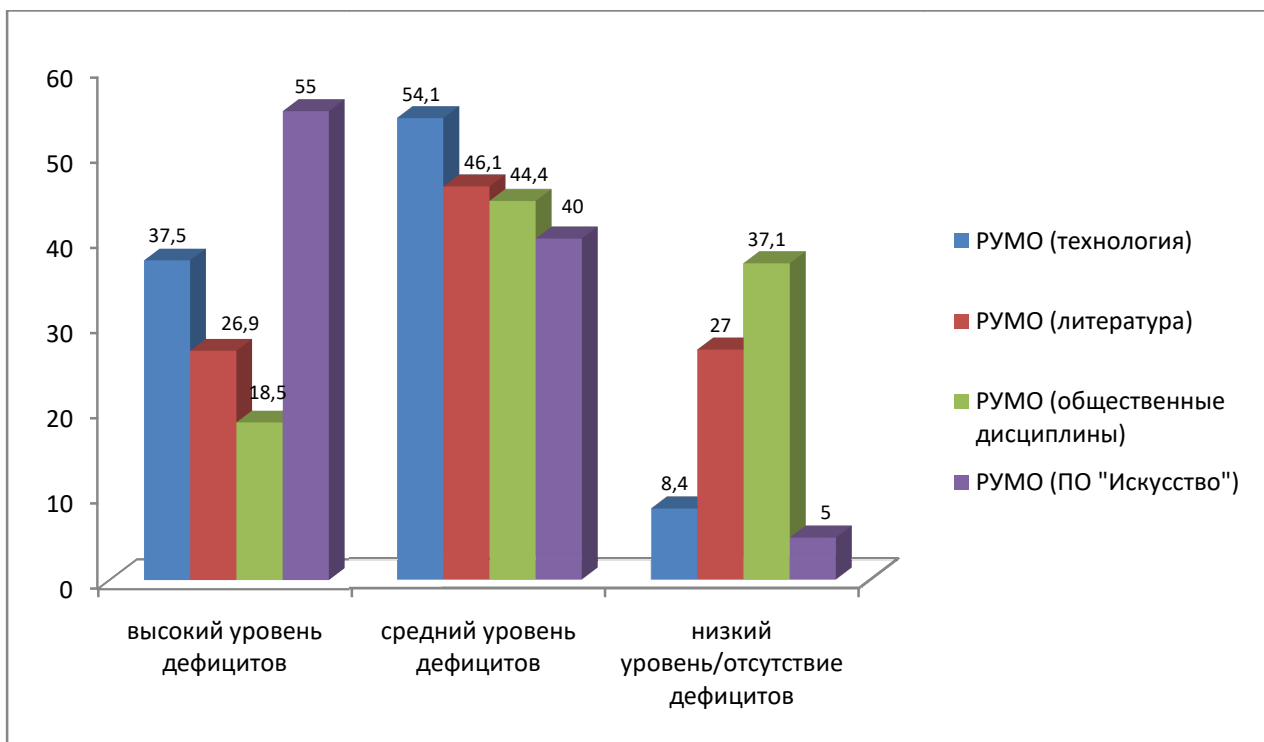


Рис. 2. Распределение участников диагностики по уровням профессиональных дефицитов (% педагогов от выборки по предмету)

Анализ полученных данных показал, что наиболее выраженные дефициты в части внедрения целевой модели наставничества в Брянской области отмечаются у представителей регионального учебно-методического объединения по технологии (37,5%) и предметной области «Искусство» (55,0%); наименьшее число педагогов с ярко выраженными профессиональными дефицитами выявлено среди преподавателей общественных дисциплин (18,5%). Соответственно данным, наиболее высокий процент педагогических работников, продемонстрировавших низкий уровень проф.дефицитов по вопросам внедрения целевой модели наставничества в Брянской области отмечен среди учителей истории и обществознания - 37,1% ответили правильно более, чем на 80,0% предложенных вопросов.

Описание дефицитов: в ходе проведенного анкетирования было выявлено следующее: в заданиях на проверку нормативно-правовой компетентности наибольшее количество ошибок было допущено по содержанию вопроса о региональной системе научно-методического

сопровождения и целевой модели наставничества в образовательных организациях; 18,0% опрошенных на недостаточном уровне владеют теоретическими основами методики обучения в условиях обновленных ФГОС; 67,0% респондентов не могут дать четкой типологии наставничества и 72,0% неверно определяют модели наставничества; 84,0% затрудняются ответить на вопрос, что такое «тьюторское сопровождение педагога»; 7,0% считают, что содержание и методический аппарат школы не позволяют вести эффективную работу по развитию наставничества в школе; 53,0% имеют представление лишь о некоторых приёмах, способах и технологиях наставничества и нуждаются в методической помощи, а 4,0% на данный момент не понимают, как эффективно осуществлять работу по данному направлению; 79,0% педагогов испытывают затруднения в этом вопросе и предпочитают разные формы методического сопровождения, включая КПК, Индивидуальные образовательные маршруты, семинары, мастер-классы.

Выводы и рекомендации:

1) Разработать индивидуальные образовательные маршруты по теме «Наставничество в процессе реализации основной общеобразовательной программы в условиях обновленного фГОС» с учётом необходимости восполнить выявленные профессиональные дефициты учителей. При проектировании маршрута обратить внимание на разделы: методологическая основа обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО и требования к результатам освоения программ; региональная система научно – методического сопровождения, целевая модель наставничества в образовательных организациях: структура, содержание; тьюторское сопровождение индивидуально-ориентированного профессионального развития учителей; лучшие мировые практики наставничества; система наставничества как инструмент наращивания профессиональных компетенций педагогов; наставничество как форма реализации обновленных ФГОС в школе.

2) В содержании и промежуточной аттестации индивидуального образовательного маршрута учесть уровни профессиональных дефицитов.

3) В итоговое тестирование по окончании курса включить вопросы и задания из входной диагностической работы, в случае неуспешного прохождения индивидуального образовательного маршрута, продолжить обучение по индивидуальной образовательной траектории.

4) Рекомендовать участникам диагностики с минимальным уровнем или отсутствием дефицитов (81-100% выполнения диагностических заданий) продолжать восполнять выявленные недочеты в ходе самообразования, слушателям со средним и высоким уровнями – повышать квалификацию по дополнительным профессиональным программам ГАУ ДПО «БИПКРО» в очной и заочной формах <http://bipkro.ru:65000/zapis-na-kursy>, активно участвовать в научно-методических событиях ГАУ ДПО «БИПКРО» <http://bipkro.ru:65000/plan-raboty>.

Исп. зав. ЦНППМ
О.Г. Викульева