

Анализ системы наставничества муниципального образования Кавказский район в 2025 году

С целью оказания помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, формировании кадрового потенциала в образовательных организациях Кавказского района систематический ведётся работа по развитию системы наставничества.

В 2025 году на территории муниципального образования Кавказский район была продолжена работа по реализации целевой модели наставничества в образовательных учреждениях. Приоритетным направлением системы образования муниципального образования Кавказский район в кадровой работе является обновление профессиональных компетенций педагогов через повышение квалификации, повышение престижа педагогической деятельности и привлечение молодых специалистов в профессию, становление системы наставничества.

В системе образования района 12% от общего количества педагогов составляют молодые специалисты со стажем до 3 лет. Прослеживается тенденция увеличения количества молодых педагогов в возрасте до 35 лет, имеющих стаж работы от 0 до 3 лет. В 2024 году их число составило 10%, в 2025 уже 12%.

В октябре- декабре 2025 года был проведен мониторинг организации наставнической деятельности образовательных организаций. Была проанализирована деятельность 29 образовательных организаций района: 25 из которых общеобразовательные организации, 4 организации - дополнительного образования.

Наставническая деятельность осуществляется во всех общеобразовательных организациях района для 85 наставляемых. По традиции, наставниками выступают опытные педагоги, обладающие высокими профессиональными и этическими стандартами, а также глубокими знаниями в области обучения и воспитания.

Анализируя деятельность наставничества, были рассмотрены следующие аспекты: наличие Приказа руководителя ОО о внедрении ЦМН; Положения ОО о наставничестве, Плана внедрения ЦМН, Отчета наставника по выполнению плана.

Результаты мониторинга образовательных организаций



Педагоги-наставники принимали активное участие в заседаниях РМО молодых педагогов, в краевых семинарах (вебинарах), в работе заседания Совета молодых педагогов Кавказского района, где делились профессиональными навыками, обменивались опытом. Участие наставников в данных мероприятиях не только укрепляет профессиональные связи, но и способствует повышению качества образования в регионе.

В 2025 году, под руководством педагогов-наставников, молодые педагоги принимали активное участие в краевых и муниципальных профессиональных конкурсах:

- «Воспитатель года Кубани» - 21 участник
- «Педагог-психолог Кубани» - 3 участника
- «Директор года Кубани» - 4 участник
- «Учитель года Кубани» - 5 участник
- «Лучший по профессии» - 8 участника
- «Учитель здоровья Кубани» - 8 участник
- «Учитель-дефектолог Краснодарского края» - 1 участник
- «Лучшие педработники ДОУ» - 15 участника.

В 2025 году был организован и проведён муниципальный конкурс "Лучший по профессии", для педагогов ОО, ДОУ, ДО имеющих стаж работы не более 3-х лет и возраст не более 35 лет, в котором приняли участие 11 молодых педагогов района, 6 педагогов стали призёрами. В декабре 2024 года, по итогам данного конкурса молодые педагоги, занявшие I, II, III место в трех номинациях получили денежное вознаграждение в размере по 80,60 и 40 тысяч соответственно. На данные меры поддержки были предусмотрены средства из муниципального бюджета.

Педагоги района принимают активное участие в краевых мероприятиях, в мероприятиях в рамках форума молодых педагогов Краснодарского края «Семеновский слет» участвовали 4 молодых педагога района.

В 2024 года Махова Галина Петровна, молодой педагог Кавказского района входила в состав совета молодых педагогов Краснодарского края

Участие молодых педагогов в подобных мероприятиях способствует развитию профессиональных навыков, обмену опытом, расширению сети контактов и поддержанию мотивации. Такие мероприятия также помогают внедрять новые подходы в обучении и вдохновляют на создание инновационных образовательных практик.

В сентябре 2025 года был проведен методический семинар, на котором были даны методические рекомендации по оформлению нормативно-правовой базы, по формированию муниципальной базы наставников, по проведению мониторинга эффективности программ наставничества. Наставниками были даны рекомендации по составлению индивидуальных планов работы с молодыми педагогами.

На регулярной основе для молодых педагогов в районе проводятся круглые столы, мастер-классы, школы молодого учителя и воспитателя, методические объединения молодых педагогов и наставников В течение года молодые педагоги участвовали в тренингах, семинарах-практикумах, курсах

повышения квалификации, организованных ГБОУ ИРО КК.

По итогам мониторинга выделены сильные стороны в реализации модели наставничества в МО Кавказский район:

- создание и обновление банка данных наставников и наставляемых даёт возможность формирования эффективных наставнических пар;
- создание единого профессионально-образовательного пространства способствует профессиональной адаптации и непрерывному профессиональному развитию молодых учителей;
- на уровне района сложилась эффективная мотивация участников программы наставничества;
- возможность отбора высококвалифицированного кадрового ресурса (победители и лауреаты конкурсов, члены жюри, педагоги-новаторы);
- высокий уровень методической грамотности педагогов наставников, ведущих методические семинары;
- участники программы видят своё профессиональное развитие в течении следующих пяти лет;
- совершенствование теоретических знаний, повышение профессионального мастерства молодых педагогов;
- 81% наставляемых после работы с наставником отмечают уверенность в собственных силах для личностного и профессионального развития;
- возможность наставляемых и наставников распространять свой опыт через участие в конкурсах, программах по обмену опытом.

В рамках реализации «дорожной карты» Целевой модели наставничества в районе сформирован банк данных педагогов-наставников, который используется в работе для выявления потенциальных наставников, формирование резерва наставников, осуществления методического сопровождения молодых педагогов, проведения диагностических работ, учёта профессиональных затруднений молодых педагогов.

В течение года молодые педагоги были охвачены методической работой и психологической поддержкой. Формы организации работы – очные на рабочих местах с наставниками и дистанционно через видеоконференции. Молодые педагоги получали консультации по работе с документацией, планированию учебного материала, составлению плана урока, знакомились с эффективными методами организации учебной деятельности обучающихся, организацией внеклассной работы. В результате работы молодых педагогов на семинарах, тренингах были получены образовательные продукты: технологические карты уроков, разработки классных часов, методические рекомендации и инструкции и т.д.

По итогам мониторинга были выделены направления, которым стоит уделить особое внимание в следующем году.

- ✓ достижение целевых показателей реализации программы наставничества (с учётом количества наставников и наставляемых от общего количества педагогов и обучающихся в муниципалитете);
- ✓ распространение положительного опыта практик наставничества

формы «Педагог-педагог»;

✓ развитие сообществ, сетевых и онлайн-форм поддержки и сопровождения наставников и наставляемых.

А так же больше внимания уделить выявлению креативных молодых учителей и их методическому сопровождению, стимулированию к профессиональному самосовершенствованию.

Методист МКУ ОМЦ



О.В. Микеладзе