

**Информационно-аналитическая справка
по результатам мониторинга реализации целевой модели наставничества
в МКОУ Удмурт-Гондыревской ООШ им.А.Ф.Виноградова за 2024 год**

С целью получения информации о реализации программы наставничества и оценки эффективности реализации Целевой модели наставничества был проведён Мониторинг реализации Целевой модели наставничества педагогов и обучающихся. Мониторинг проведен на основании следующих документов:

- приказ МО и Н УР от 16.02.2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций УР».
- приказ МО и Н УР от 08.04.2022 года № 581 «Об организации работы по мониторингу Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций УР».
- приказ Управления образования от 22.04.2022 года № 35 а 01-03 Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Алнашского района»
- приказ ОО № 136 от 06.10.2024 г. «О мониторинге реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации»

В данной образовательной организации для осуществления внедрения целевой модели наставничества назначена куратором школы, ответственным за осуществление контроля по внедрению целевой модели наставничества, заместитель директора по УР Боброва Т.Л.

Были созданы локальные акты: Приказ об утверждении Положения о целевой модели наставничества, Положение о целевой модели наставничества; Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества.

В соответствии с дорожной картой внедрения целевой модели наставничества в ОО за 2024 год были проведены следующие мероприятия:

- 1) Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.
- 2) Формирование базы наставляемых. Формирование базы наставников.
- 3) Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, родители.
- 4) Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных.
- 5) Обучение наставников. Семинар для наставников и наставляемых по теме «Реализация целевой модели наставничества в школе».
- 6) Регулярные встречи наставников и наставляемых.
- 7) Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.

В начале учебного года была определена в соответствии с имеющимися запросами и условиями основная форма работы: «Учитель-учитель». Предприятий и иных организаций, участвующих в программе наставничества в организации, нет.

В школе 21 обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся с 15 до 19 лет – 5 человек. Из них никто не включен в программу в роли наставника и наставляемого.

Форма «Учитель-учитель»

Цель: Оказание практической помощи молодым специалистам в приобретении и развитии их профессиональных знаний, навыков, умений, способствующих качественному исполнению должностных обязанностей и самореализации.

Задачи:

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- определить уровень профессиональной подготовки;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.
- изучение нормативно-правовой документации;

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.

Всего была сформирована 1 пара Наставник/Наставляемый.

Молодых педагогов в возрасте до 35 лет в образовательной организации – 1 человек, который включен в программу по наставничеству. Для него предусмотрена ежемесячная доплата в течение 3 лет в размере до 50% от должностного оклада, а еще региональные выплаты 40-60-80 тыс. рублей в течение первых трех лет работы. За отработанный учебный год единовременные выплаты получил 1 педагог. В течение года молодой специалист Спасских В.И. учитель физической культуры, под руководством наставника добилась значительных личных успехов.

Наставником была назначена Дмитриева С.А., руководитель ШМО учителей естественно-научного цикла, стаж работы которой составляет 31 год, прошла обучение на курсах повышения квалификации по вопросам обновленного ФГОС. В связи с тем, что в школе мало молодых специалистов (один), то ШМО наставников тоже нет, но молодой педагог посещают ШМО учителей-предметников по своему предмету.

На начало учебного года наставником проведены беседы с молодым специалистом с целью выявления каких-либо затруднений, разработаны планы работы с молодыми специалистами.

Для достижения поставленной цели педагогом-наставником оказывается практическая и методическая помощь молодому учителю к адаптации в школе, в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства.

Совместно с наставником проходит изучение федерального закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, локальных актов, документов по ФГОС.

Оказывается консультационная помощь по ведению школьной документации (заполнение электронного журнала в системе АИС «Образование», заполнение журналов по технике безопасности); по составлению рабочих программ, календарно-тематического и поурочного планирования; по разработке плана воспитательной работы в классе в качестве классного руководителя, по проведению внеклассных мероприятий, праздников. Обсуждалось участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах. Была проведена беседа по организации индивидуальных консультаций и бесед с родителями, родительских собраний.

Наставляемый учитель посещает уроки творчески работающих учителей и учителя – наставника с целью обмена опытом и обучения профессиональной деятельности, а также ознакомления с методикой преподавания и оказания методической помощи.

Проводятся посещения уроков самой наставляемой заместителями директора по учебной и воспитательной работе и учителем-наставником с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи.

Молодой педагог привлекалась к организации и проведению внеурочных мероприятий разного уровня, использованию современных образовательных технологий в учебном процессе.

Анализ посещенных уроков показал, что наставляемый педагог достаточно хорошо владеет своим предметом, старается осваивать современные образовательные технологии, формы и методы работы, частично использует их на своих уроках.

Анализ ведения школьной документации показал, что молодой специалист добросовестно относится к ведению школьной документации, своевременно заполняются электронные журналы, своевременно сдаются все отчетные документы.

Анализируя работу с молодым специалистом можно сделать вывод, что период адаптации наставляемой проходит успешно, ей оказывается помощь администрацией и педагогом - наставником в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства, создания условий для формирования творческой деятельности.

Молодой педагог ещё нуждается в методической помощи, поэтому необходимо педагогу-наставнику продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства и активизировать работу по самообразованию. Молодому специалисту в свою очередь нужно продолжать посещать открытые уроки, внеклассные мероприятия учителей школы и изучать передовой педагогический опыт учителей. Необходимо работать над повышением компетентности в рамках развития интеллектуального и творческого потенциала обучающихся на уроках.

Выводы:

Работа с молодым специалистом велась по плану, составленному к началу учебного года. Молодой специалист адаптировалась в новом коллективе, добросовестно относится к своей работе, проводит открытые уроки, внеклассные мероприятия. Молодой специалист вовлекалась также в организацию и проведение предметных недель, внеклассную работу, организацию и проведение различных тематических конкурсов.

Помощь наставника заключалась в оказании помощи по составлению программ, конструированию урока, работе с нормативными документами, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого учителя. Наставник способствовал быстрой адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

Рекомендации:

1. Молодому специалисту Спасских В.И. продолжить посещать уроки наставника и других опытных учителей.
2. Учителю – наставнику Дмитриевой С.А. продолжить работу с молодым учителем, разнообразить типы и виды уроков с использованием современных технологий, форм и методов работы, следить за ведением школьной документации, обратить внимание на воспитательный процесс учащихся. Активнее привлекать молодого специалиста к участию в конкурсах различных уровней.

Справку составила зам. директора по УР:

/Боброва Т.Л./