

**Информационно-аналитическая справка
по результатам мониторинга реализации целевой модели наставничества
в МКОУ Удмурт-Гондыревской ООШ им.А.Ф.Виноградова за 2023 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 № 22 от 18.03. 2023 г. «Об утверждении целевой модели наставничества в МКОУ Удмурт-Гондыревская ООШ им.А.Ф.Виноградова»

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 2023 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 были определены в соответствии с имеющимися запросами и условиями основные формы работы: «Ученик-ученик» и «Учитель-учитель». Предприятий и иных организаций, участвующих в программе наставничества в организации нет.

Форма «Ученик-ученик»

Основное направление работы – оказание помощи в освоении программы по предмету. В работу, связанную с наставничеством, были вовлечены 4 обучающихся в школе: 2 наставника (Макарова В., 9 кл. и Лукоянова В., 8 кл.) и 2 наставляемых (Кузнецов К., 9 кл. и Городилов М., 8 кл.).

В школе 29 обучающихся в возрасте от 10 до 19 лет, из них 2 человека включены в программу наставничества в роли наставляемого, что составляет 7 %. Обучающихся с 15 до 19 лет в роли наставников – 1, что составляет 3,4 %. Уровень удовлетворённости наставляемых участием в программе наставничества – 100 %.

Потребность в наставничестве по улучшению результатов по конкретному учебному предмету была взята на контроль учителями – предметниками. Наставниками в таких парах выступали одноклассники, хорошо успевающие по данному предмету и имеющие авторитет у 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 (9 %). Для них 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 Алексеева Е.И., учитель русского языка и литературы, стаж работы которой составляет 31 год, прошла обучение на курсах повышения квалификации по вопросам обновленного ФГОС. В связи с тем, что в школах мало молодых специалистов, то ШМО наставников тоже нет, но молодые педагоги 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 в адаптации в школе, 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», проверка журналов по технике безопасности, тетрадей); по составлению рабочих программ, календарно-

тематического и поурочного планирования; об обязанностях классного руководителя и разработке плана воспитательной работы в классе, 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:

Наставляемым посещать уроки наставников, опытных учителей;

Учителям - наставникам продолжить работу с молодыми учителями, 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 молодых специалистов к участию в конкурсах различных уровней.

