

**Справка  
по анализу внедрения целевой модели наставничества  
в МОУ СОШ №32 в 2022-2023 учебном году.**

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», с целью достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в МОУ СОШ №32 продумана система внедрения целевой модели наставничества.

По школе издан приказ № 2/2 от 11.01.2021 «О внедрении целевой модели наставничества», в котором были назначены координатор – Фисенко К.Ю., заместитель директора по УВР, куратор – Старовойтова М.В., заместитель директора по УВР. Была утверждена «Дорожная карта наставничества». Приказом по школе от 01.09.2022 г. № 152 были назначены наставники и сформированы методические пары наставничества:

Наставляемый учитель	Наставник	Направление наставничества
Матусевич М.Д.	Суходоева О.В.	Предметное сопровождение – Начальные классы.
Пифтор Я.А.	Стрелкина Т.А.	Предметное сопровождение – русский язык и литература.
Владыченко Г.С.	Кузнецова Н.В.	Предметное сопровождение – история и обществознание.

В МОУ СОШ №32 разработана «Программа целевой модели наставничества», «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества, принято «Положение о наставничестве» на 2021-2023 годы. Наставнические пары разработали собственные планы работы.

Все члены педагогического коллектива школы понимают задачи наставничества, которые зависят от конкретного педагога и нашей образовательной организации. К общим задачам мы относим:

- помощь в адаптации молодым учителям в коллективе,
- определение уровня профессиональной подготовки,
- выявление затруднений в педагогической практике и оказание методической помощи,

- создание условий для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями,

- развитие потребности у молодых педагогов к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

В зависимости от частных задач мы выделили приоритетные для нас модели наставничества:

- классическое наставничество (менторство) – старший по возрасту и более опытный педагог передает свои знания о том, как выполнять то или иное задание. Целевая группа этого направления – все категории педагогов, в том числе вновь принятые.

- паритетное взаимодействие – коллега поддерживает педагога как равного. Продолжаем работу в методических парах по определенным направлениям учебной и воспитательной деятельности. Предполагается работа по схожим темам самообразования.

- индивидуальное сопровождение, наставник – стажер.

Все утвержденные наставники обладают не только высоким уровнем профессиональной компетентности, но и имеют авторитет в коллективе, коммуникабельные и сопереживающие, умеющие грамотно распределять свое время люди.

Для продуктивной и эффективной организации наставничества методической службой школы ведется мониторинг успешности всех трех периодов работы:

- в адаптационный период наставники узнали сильные и слабые стороны наставляемых, чтобы скорректировать программу и выбрать нужные методы работы;

- в основной период проводится работа по коррекции умений и навыков;

- в контрольно-оценочный – наставник проверяет уровень профессиональной компетенции наставляемого педагога.

Кроме этого проводим постоянные опросы и анкетирования по затруднениям как наставляемых, так и наставников.

Помимо модели «учитель-учитель» у нас в школе реализуется модель «учитель - студент», которая позволяет реализовывать в будущем кадровую политику учреждения.

В связи с этим при увеличении доли самостоятельной работы возрастает роль владения педагогами технологий педагогического консультирования. Консультативный контакт – это уникальный динамический процесс, при котором один человек помогает другому использовать его внутренние ресурсы для продвижения в решении проблемы. Это тоже отдельный пласт организации работы по наставничеству в школе.

Одним из важнейших управленческих циклов системы образования, который позволяет реализовать системный подход как принцип деятельности можно считать работу администрации с молодыми педагогами.

**Молодые специалисты, вновь прибывшие учителями и имеющие перерыв в работе:**

*Владыченко Г.С., учитель истории и обществознания (стаж – 1 год).*

В целях быстрого овладения профессиональными педагогическими навыками, приобретения необходимой должностной компетенции, формирования позитивного отношения к труду, адаптации молодого специалиста в работе на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышения квалификации молодого специалиста в течение учебного года проводилась работа с молодым педагогом в соответствии планом работы на 2022 -2023 учебный год.

В школе созданы необходимые условия для становления профессионального мастерства молодого специалиста. Для успешной адаптации молодого специалиста был разработан план работы. Были определены цели, задачи: цель - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодых специалистов в условиях современной школы.

Задачи:

- помочь адаптироваться учителям в коллективе,
- определить уровень профессиональной подготовки,
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь,
- создать условия для развития профессиональных навыков молодых педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями,
- развивать потребности у молодых педагогов к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Работа с молодым специалистом проводилась по следующим направлениям:

Направления деятельности	Формы деятельности
<p>Оказание помощи в осуществлении качественного планирования (учет ключевых тем, рациональное распределение времени на изучение тем, отбор содержания).</p>	<p>Консультативная помощь по разработке рабочих программ по предметам, по составлению программ внеурочной деятельности</p>
	<p>Совместная разработка образцов конспектов уроков (с учетом требований ФГОС)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• истории</li> <li>• обществознания</li> </ul>
	<p>Проверка умения составлять поурочные планы разных типов уроков.</p>
<p>Оказание помощи по организации качественной работы с документацией.</p>	<p>Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Объем работы на уроке.</li> <li>– Объем домашней работы.</li> <li>– Соблюдение единых требований по ведению тетрадей.</li> <li>– Разнообразие видов работ.</li> <li>– Соблюдение требований к оценке письменных работ.</li> </ul>
	<p>Консультация «Отслеживание предметных и метапредметных образовательных результатов».</p>
	<p>Консультация по ведению электронного</p>

	журнала.
Организация деятельности по повышению качества преподавания	Посещение и анализ уроков молодого специалиста учителем- наставником.
	Организация посещения молодым специалистом уроков опытных учителей.
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного материала; по систематизации дидактики и созданию электронного каталога
	Консультация «Эффективные приемы работы по формированию УУД у школьников»
Контроль качества усвоения учащимися программного материала.	Проведение контрольных и диагностических работ.

Заместители директора по УВР, директор школы, наставник посещали уроки, проводимые молодым специалистом (16 уроков за год), провели диагностику результатов обучения и воспитания учащихся с целью анализа деятельности учителя, оценки уровня профессионализма, оказания своевременной помощи, оптимизации процесса обучения.

Организация индивидуальной методической помощи начинающему педагогу осуществлялась педагогом-наставником. В ходе контроля: в процессе анализа ведения документации (электронный журнал, рабочие программы, календарно-тематические планы), содержания плана работы, посещения уроков, а также собеседование с молодым специалистом, руководителем ШМО - наставником изучались следующие вопросы: ознакомление с современными методами и приемами обучения, с методиками и образовательными программами; затруднения молодого специалиста в планировании и реализации учебного процесса; соблюдение требований нормативных документов, в том числе по охране труда и технике безопасности; уровень владения фактическим материалом по предмету; участие молодого специалиста в методической работе школы, методического объединения; оказание помощи в профессиональном росте молодому специалисту. Однако, проведение целенаправленной разносторонней работы педагогического коллектива школы с молодым специалистом Владыченко Г.С, пока не дало желаемых результатов. Глеб Сергеевич имеет желание работать в школе, но обладает недостаточным количеством знаний по предмету и методике преподавания.

Предложения на 2023-2024 учебный год:

1. Откорректировать «Дорожную карту» по реализации целевой модели наставничества.
2. Продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей.
3. Продумать пути повышения эффективности внедрения всех моделей наставничества как «учитель - учитель», так и «учитель – студент». Количественно увеличить показатели участия во всех моделях наставничества.

Зам. директора по УВР Старовойтова М.В.