

Справка
по анализу внедрения целевой модели наставничества
в МОУ СОШ №32 в 1 полугодии 2021-2022 учебного года.

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 01.09.2021г. № 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.
Курицына Н.А.	Шилова И.А.	Предметное сопровождение – начальные классы.

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.

Предложения:

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.

В гимназии разработана «Программа целевой модели наставничества», «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества, принято «Положение о наставничестве» на 2021-2023 годы. Наставнические пары разработали собственные дорожные карты.

Все члены педагогического коллектива гимназии понимают задачи наставничества, которые зависят от конкретного педагога и нашей образовательной организации. К общим задачам мы относим помощь в профессиональной адаптации педагога, сохранение кадров и качества образования. 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 гимназии 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 гимназии реализуется модели «учитель-ученик», «ученик-ученик», которые позволяют реализовывать индивидуальный и дифференцированный подход в обучении и воспитании различных групп обучающихся.

Особое внимание при реализации наставничества модели «учитель-ученик» мы уделяем личностному развитию, физическому и эмоционально-психологическому развитию, социализации, самоопределению.

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 гимназии.

Предложения:

4. Откорректировать «Дорожную карту» по реализации целевой модели наставничества.
5. Продумать пути повышения эффективности внедрения всех моделей наставничества как «учитель - учитель», «учитель – ученик», так и «ученик – ученик». Количественно увеличить показатели участия во всех моделях наставничества.

Зам. директора по УВР Федорова Л.В.