

Отчет о реализации целевой модели наставничества в МБОУ ООШ 13 за 2023-2024 учебный год.

В 2023-2024 учебном году МБОУ ООШ 13 реализуется целевая модель наставничества создан информационный раздел на официальном сайте, разработаны локальные акты::

° Положение о системе наставничества педагогических работников

^ Программа наставничества

° Приказ «О закреплении наставнических пар педагогических работников» ° «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества

Цель внедрения целевой модели наставничества: максимально полное раскрытие личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей МБОУ ООШ 13 в образовательной, социокультурной и других сферах;
- подготовка наставляемого к продуктивной деятельности;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставляемого;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

Программа наставничества рассчитана на 1 год.

Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей учреждения. Проведен мониторинг по выявлению предварительных запросов заинтересованных лиц в наставничестве внутри учреждения (анкетирование)

Заслушан вопрос по реализации целевой модели наставничества в МБОУ ООШ 13 также по выбору форм и программ наставничества, закреплены наставнические пары.

Разработана программа наставничества в МБОУ ООШ 13, планы профессиональной адаптации молодого специалиста

- Проведено обучение наставников для работы с наставляемыми подготовлены методические материалы для обучения наставников и их сопровождения.

- проведена консультация по обмену опытом среди наставников.

Завершение персонализированных программ наставничества:

- Проведен мониторинг качества реализации персонализированных программ наставничества.
- Проведен итоговый круглый стол по выявлению лучших практик наставничества за 2023 - 2024 учебный год.

Начинающему педагогу оказана помощь в:

- адаптации в новом коллективе;
- создании условий для выявления профессиональной ориентации;
 - формировании профессиональных умений, накопление опыта, поиска лучших методов и приёмов работы с детьми;
- формировании своего стиля в работе;
- развитии творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности
- приобретении теоретических знаний и практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности
- выработке умения применять теоретические знания в конкретной практической работе
- Трудности в организации работы по взаимодействию с родителями (законными представителями);

В сентябре 2023 года проведено анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества;

Реализация мероприятий по мониторингу наставнической деятельности в ОО

В рамках мониторинга оценивались: качество программы наставничества, эффективность и полезность программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия; соответствие условий реализации программы требованиям Целевой модели, современным подходам и технологиям; мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы

Положительные факторы, выявленные в результате мониторинга:

- Запланированы конкретные мероприятия;
- Удобство модели наставничества (воспитатели одной возрастной параллели);
- Повышение профессионального потенциала не только наставляемого, но и наставника;
- Образование профессионально ориентированной пары для решения задач в будущем за рамками программы наставничества;

Проблемные стороны, выявленные в результате мониторинга:

- Загруженность участников программы обязанностями, выходящими за рамки программы;
- Разные подходы к методам и приёмам, используемым участниками.

Реализация мероприятий по выявлению факторов, стимулирующих и препятствующих саморазвитию молодых специалистов и начинающих учителей

Разработаны опросники и проведено анкетирование:

Анкета 1. Выявление факторов, стимулирующих и препятствующих саморазвитию молодого педагога.

Анкета 2. Степень владения молодым педагогом навыками организации самостоятельной работы.

Анкета 3. Степень удовлетворенности молодого специалиста работой в образовательном учреждении.

Организация работы наставнических групп

В течение 2023-2024 учебного года наставнические пары работали, согласно индивидуального плана работы

Основной **формой** наставничества данной программы является «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие вновь принятого специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Технологии, которые будут применяться в данной программе на 2023 - 2024 учебный год, подобраны исходя из практики работы опытных педагогов школы с наставниками.

Применяемые в программе элементы технологий: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное, тьюторство, медиация, проектная.

Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог - вновь принятый специалист», классический вариант поддержки для приобретения вновь принятым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Основными **принципами** работы с вновь принятыми специалистами являются:

Обязательность - проведение работы с каждым специалистом, приступившим к работе в учреждении вне зависимости от должности и направления деятельности.

Индивидуальность - выбор форм и видов работы со специалистом, которые определяются требованиями должности, рабочим местом в соответствии с уровнем профессионального развития.

Непрерывность - целенаправленный процесс адаптации и развития специалиста продолжается на протяжении 3 лет.

Эффективность - обязательная периодическая оценка результатов адаптации, развития специалиста и соответствия форм работы уровню его потенциала.

Требования, предъявляемые к наставнику:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности вновь прибывшего специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с вновь принятым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и

профессиональной подготовки по предмету;

-изучать деловые и нравственные качества вновь принятого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;

-проводить необходимое обучение;

-контролировать и оценивать самостоятельное проведение вновь принятым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

-разрабатывать совместно с вновь принятым специалистом план профессионального становления;

-давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

-оказывать вновь принятому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

-личным примером развивать положительные качества вновь принятого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью вновь принятого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

-периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации вновь принятого специалиста, результатах его труда;

-подводить итоги профессиональной адаптации вновь принятого специалиста с предложениями по дальнейшей работе вновь принятого специалиста.

Требования к вновь принятому специалисту:

- изучать нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;

- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

В рамках данной программы были проведены следующие мероприятия:

Проведены консультации по темам:

«Цель внеклассного мероприятия и его конечный результат».

«Организация работы с успевающими и неуспевающими воспитанниками».

«Способы контроля учебных успехов воспитанников (комплексные работы, портфолио). «Проведение самоподготовки».

Проведены семинары: «Наставничество как стратегически значимый элемент повышения профессионализма вновь принятых специалистов»;

Наставничество в образовании в современных условиях;

Наставничество как эффективное средство профессионального развития педагога.

Круглый стол: Совершенствование работы с неуспевающими детьми.

Была оказана помощь в разработке планов внеурочных мероприятий; в работе над методической темой по самообразованию.

Была организована работа по составлению технологических карт к внеклассным мероприятиям.

Было организовано взаимопосещение внеклассных мероприятий с последующим анализом.

1.1 Актуальность разработки программы наставничества

Создание программы наставничества продиктовано велением времени. На сегодняшний день не только национальный проект «Образование» ставит такую задачу, как внедрение целевой модели наставничества во всех образовательных организациях, но и сама жизнь подсказывает нам необходимость взаимодействия между людьми для достижения общих целей. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 6 лет.

Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с обучающимися на уровне образовательной организации.

1.2 Цель и задачи программы наставничества

Программа наставничества МБОУ ООШ 13 направлена на достижение следующей цели: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

Возможные варианты программы наставничества «Учитель - ученик»

Формы взаимодействия	Цель
«Учитель-неуспевающий ученик»	Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом.
«Учитель-пассивный ученик»	Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.
«Учитель-одаренный ученик»	Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
«Учитель-ребенок с ОВЗ/ребенок-инвалид»	Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

Выводы

По итогам школьного наставничества в 2023 - 2024 учебном году у молодого специалиста Кумукова Аслана Рамазановича отмечается развитие необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Аслану Рамазановичу оказывается всесторонняя помощь администрацией, педагогом-наставником в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства. Наставляемый активно использует в работе современные приёмы и методы обучения и воспитания, строит свою деятельность на основе системно-деятельностного подхода. В течение учебного года Кумуков А.Р. принимал активное участие в мероприятиях, направленных на получение дополнительных знаний и демонстрацию личного опыта. Педагог показал высокий уровень включённости в педагогическую работу, обрёл уверенность в собственных силах. Повысился уровень удовлетворённости собственной работой, улучшилось психоэмоциональное состояние молодого специалиста.

Задачи на следующий учебный год

1. Повышение компетентности молодого педагога в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала учащихся на уроках.
2. Изучение технологии смыслового чтения как инструмента развития речи младшего школьника.
3. Систематизация имеющегося профессионального опыта.
4. Подготовка к участию в профессиональных конкурсах.
5. Повышение квалификации наставляемого.