

## **Информационная справка по итогам внутреннего мониторинга реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Кезская СОШ №2»**

Мониторинг реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «Кезская СОШ №2» проведен на основании следующих документов:

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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»;

- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года

№255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;

- Приказ Управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Кезский район Удмуртской Республики» от 14.03.2022 года № 38 «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных учреждениях Кезского района»;

- Положение о системе наставничества педагогических работников и обучающихся МБОУ

«Кезская СОШ №2»;

- Программа наставничества МБОУ «Кезская СОШ №2»;

- Приказ «О мониторинге реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «Кезская СОШ №2» от 29.08.2024 г. №240.

Целевая модель наставничества в МБОУ «Кезская СОШ №2» реализуется с 01 сентября 2022 года. В рамках реализации поставленной цели «Повышение качества образования через систему наставничества в детском и педагогическом коллективе» в начале учебного года перед педагогами и классными руководителями была определена задача - проанализировать и создать пары наставников и наставляемых, в детских коллективах и среди педагогов.

В течении 2024 г. в МБОУ «Кезская СОШ №2» была проделана работа по направлениям:

1. Формирование нормативной базы.
2. Формирование группы наставников в форме наставничества «педагог-педагог».
3. Работа наставников с наставляемыми педагогами.
4. Анализ работы наставников.
5. Сбор информации об удовлетворенности наставляемых педагогов деятельностью

В 2024 году в общеобразовательной организации педагогическую деятельность осуществляют 36 педагогов. Из них в системе наставничества задействованы 4 молодых педагога со стажем работы до 3-х лет и 3 педагога, которые имеют педагогический стаж не менее 10 лет.

Основная цель при работе с молодыми педагогами – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодых педагогов в условиях современной школы и оказание поддержки в самосовершенствовании.

В течение года решались задачи:

- помочь адаптироваться учителям в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки наставляемых;
- выявить затруднения в педагогической практике и наметить меры помощи;
- формировать творческую индивидуальность учителя;

- создать условия для развития профессиональных навыков педагогов, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;

-развивать потребности у педагогов к профессиональному самосовершенствованию и работе над собой.

**Планируемые результаты:**

- формирование педагогических кадров, соответствующих требованиям современной системы образования (методически и психологически грамотных, творческих и коммуникабельных);

- формирование у педагога осознания необходимости непрерывного самообразования, постоянного повышения профессиональной компетентности;

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;

- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;

**Были выбраны направления работы:**

1. Диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;

2. Планирование и анализ деятельности;

3. Помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно - воспитательной работы;

4. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей; 5. Организация встреч с опытными учителями, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности.

6. Овладение теоретическими знаниями и практическими навыками в профессиональной деятельности.

7. Участие в конкурсах

**Для эффективности работы с молодыми педагогами используется следующий инструментарий:**

• Анкета для выявления потребностей молодого специалиста

• Анкета о наставнике

• Персонализированная программа наставничества (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары

• Журнал наставника

• Анкета удовлетворенности наставляемого по итогам работы

• Анкета удовлетворенности наставника по итогам работы.

Направления работы	
Диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;	В период с 01.09.2023 по 10.09.2023 года была проведена диагностика среди педагогов (со стажем до 3 лет) для получения достоверной информации по дефицитам. Диагностический подход позволил точно учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства, объективно оценить промежуточные и конечные результаты, наметить программу методической работы. Анализ анкет показал, что молодые специалисты соответствуют полученному образованию, не испытывают трудностей при

	<p>планировании своей работы. Однако затруднения вызывают вопросы, связанные с проведением уроков, контроля деятельности обучающихся, а также при проведении воспитательной работы с обучающимися и их родителями</p> <p>В мае 2024 года проведено анкетирование с целью выявления уровня удовлетворенности наставляемых и наставников участием в программах наставничества. По результатам опроса уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества составила 80 %, наставников - 82 %.</p>
Планирование и анализ	Для более четкой организации работы наставничества каждым из наставников составлен индивидуальный план работы сроком на один учебный год. В планировании учтены дефициты наставляемого, которые были выявлены при первичной диагностике.
Помощь молодым специалиста в повышении эффективности организации учебно - воспитательной работы	<p>За каждым молодым педагогом закреплен наставник. В сентябре 2023 года наставником Вяткиной Т.А. подготовлены и проведены индивидуальные встречи, на которых она делилась опытом своей работы с наставляемыми Жигаловой А.О. и Белослудцевой А.И.</p> <p>Педагогами - наставниками составлен план работы с наставляемыми. Заместителем директора по УВР Худяковой М.С. проведен семинар для молодых педагогов на тему «Нормативно-правовые и методические аспекты обновленных ФГОС НОО, ООО, СОО. Требования к составлению рабочей программы по предмету. Технология работы с Конструктором рабочих программ» (август), «Ознакомление со школьной документацией в соответствии с требованиями обновленных ФГОС и ФОП» (сентябрь). Молодые педагоги были ознакомлены с локальными актами, (положениями, инструкциями), регламентирующими образовательный процесс.</p>
Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей	С целью создания условий совершенствования педагогического мастерства молодых педагогов ежегодно в октябре организуются открытые уроки наставников с целью демонстрации эффективных методов организации учебной деятельности, способов активизации познавательной деятельности учащихся на уроках.
Организация встреч с опытными учителями, демонстрация опыта успешной педагогической деятельности	Учителями-наставниками, а также заместителем директора по УВР запланированы посещения уроков молодых специалистов с последующим самоанализом молодыми педагогами применяемых форм и методов организации познавательной деятельности учащихся (декабрь). Открытые уроки с целью демонстрации педагогического мастерства

	<p>проведены в апреле 2024 года. Наставляемая, воспитатель ГПД показала умение проектировать воспитательную систему, работать с группой учеников из разных классов на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу, профессиональную компетентность в вопросах педагогики и психологии, разнообразие методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.</p>
<p>Овладение теоретическими знаниями и практическими навыками в профессиональной деятельности.</p>	<p>3 педагога (2 наставника и куратор по наставничеству) прошли КПК по теме «Реализация системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях», Государственный университет просвещения, г. Мытищи, 36 ч., 2024 г.36 ч.</p> <p>Наставники и наставляемые обучились по темам:</p> <p>Использование образовательной платформы Сферум в процессе обучения в условиях реализации Федеральной образовательной программы</p> <p>«Обучение и воспитание детей с ОВЗ в условиях ФГОС 3-го поколения (НОО, ООО) с учётом ФАОП»</p> <p>«Развитие функциональной грамотности в ходе подготовки к аттестации по английскому языку в свете обновленного ФГОС»</p> <p>Деятельность педагога в условиях ФГОС 3 поколения (НОО, ООО, СОО) с учетом ФООП</p>
<p>Участие в конкурсах</p>	<p>Вяткина Т.А. приняла участие в муниципальном туре республиканского конкурса «Лучшие практики и программы наставничества», в номинации «Наставник для педагога» по результатам программа получила Диплом участника.</p>

Таким образом, проводимая работа по организации наставничества в школе способствует конструктивной работе молодых коллег и опытных наставников, помогает приобщиться к инновациям в образовании, применять новые методы в урочной и внеурочной деятельности, способствуют реализации личностно-ориентированного образования школьников. Один из наставляемых молодых педагогов состоялся и как классный руководитель, но проблемы работы с родителями обучающихся еще остаются, и это требует пристального внимания наставников и работы в предстоящем учебном году. Первый опыт работы в системе наставничества показал удовлетворительные результаты. Созданные пары легко нашли «общий язык», конфликтных ситуаций не возникало, наставник активно работал с наставляемыми, оказывая помощь в любой сложной ситуации.

Выводы: продолжить работу по созданию условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей в 2024-2025 учебном году, создания своего педагогического профессионального стиля в работе.

В Положении об оплате труда, компенсационных выплатах и стимулирующих выплатах прописаны меры стимулирования для наставников 10 % от размера должностного оклада.

Куратор по наставничеству

Худякова Е.А.