

Информационно-аналитическая справка о внедрении наставничества в МКОУ Старо – Шудьинской ООШ в 2022-2023 году

В соответствии с Распоряжением Министерства просвещения от 25.12.2019 г. 3 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», приказом 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 Удмуртской Республики», приказом Управления образования от 22.04.2022 года № 158 «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Алнашского района» внедрена целевая модель наставничества в 2022-2023 году.

В соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения РФ по внедрению целевой модели наставничества школами разработаны нормативно-правовые акты, которые размещены на сайте ОУ (<https://shkolastaroshudinskaya-r18.gosweb.gosuslugi.ru/>)

- приказ руководителя школы об утверждении положения о целевой модели наставничества (https://shkolastaroshudinskaya-r18.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Skan_prikaza_o_nastavnichestve_ot_01.09.2023.pdf);

- положение о целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся (https://shkolastaroshudinskaya-r18.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Polozhenie_o_tselevoy_modeli_nastavnichestva_1_.pdf);

- план мероприятий (дорожная карта) реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся МКОУ Старо – Шудьинской основной общеобразовательной школы на 2022-2023 учебный год (https://shkolastaroshudinskaya-r18.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Dorozhnaya_karta_tselevoy_modeli_nastavnichestva.pdf);

- программа целевой модели наставничества (https://shkolastaroshudinskaya-r18.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Tselevaya_programma_nastavnichestva.pdf)

Приказом директора назначен куратор целевой модели наставничества, утверждена наставническая пара (https://shkolastaroshudinskaya-r18.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Prikaz_ob_utverzhenii_programmy_nastavnichestva.pdf);

Разработана программы наставничества 2022-2023 г. (https://shkolastaroshudinskaya-r18.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Programma_nastavnichestva_Sevast_yanovoy_L.B._2022_2023_uch.god.pdf)

Цель модели наставничества педагогических работников в МКОУ Старо – Шудьинской ООШ – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды

наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачами системы (целевой модели) наставничества педагогических работников стали:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Применение формы наставничества выбиралось в зависимости от цели наставничества, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов, применялась форма наставничества «учитель – учитель» (опытный учитель – молодой специалист)

Перед началом работы было проведено анкетирование наставников и наставляемых

с целью выявления проблем и запросов, закреплена наставническая пара, утверждена программа наставничества над молодым специалистом.

В МКОУ Старо – Шудьинской ООШ работают 16 педагогов, в том числе молодых специалистов (до 35 лет, первые три года работы) – 4 человека.

Количество молодых специалистов, участвующих в программах наставничества в роли наставляемых в 2022-2023 учебном году – 1 человек (25% от общего числа молодых педагогов школы), количество педагогов в роли наставника – 1 человек (8% из общего числа педагогов старше 35 лет, имеющих стаж более 3 лет).

Количество обучающихся в 2022-2023 учебном году составил 57 человек, из них от 10 до 15 лет – 44 человека, в том числе в возрасте 15 лет – 5 человек.

Согласно приказу № 193/1 01/02 12.09.2022 г. (https://shkolastaroshudinskaya-r18.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Prikaz_o_naznachenii_nastavnikov.pdf) была утверждена пара наставника-наставляемого:

№	ФИО наставляемого	Год рожд. наставляемого	Основной запрос наставляемого	ФИО наставника	Форма наставничества
1.	Севастьянова Лидия Борисовна	1964	Адаптации к новым условиям работы, формирование профессиональных компетенций и гибких навыков	Степанова Наталья Владимировна	Учитель - учитель

Программа наставничества была составлена с учетом запрашиваемых вопросов наставляемого. Для участников формы наставничества «учитель – учитель» был проведен первый (до начала работы) и второй (по завершении программы) этапы опроса для мониторинга программы (*приложение 1*)

Работа велась по двум направлениям:

- 1) Теоретическое освоение основ наставничества:** изучение документации, учебных программ, методик преподавания, формирование у молодого педагога навыков самостоятельного конструирования алгоритмов решения педагогических проблем.
- 2) Применение знаний на практике:**
 - учитель-наставник проводил уроки, где демонстрировались различные формы и методы организации познавательной деятельности обучающихся;
 - взаимопосещение уроков с целью обмена опытом работы;
 - наставляемый самостоятельно проводил анализ данных уроков по схеме, которая была предварительно ему предложена.

Кроме этого, наставляемый участвует во всех семинарах, организованных методистами Управления образования (проект «Молодой педагог»)

Педагоги целевой программы наставничества активно участвовали в профессиональных конкурсах

Уровень	Форма	Название конкурса	Номинация	ФИО участника, должность	Результат
Всероссийский	онлайн	"Большой этнографический диктант -2022"		Севастьянова Л.Б.	Сертификат участника
Всероссийский	Онлайн	активное использование SkysmartКласс в дистанционном обучении		Севастьянова Л.Б.	Благодарность «За вклад в развитие цифрового образования в России, внедрение инновационных инструментов в образовательный процесс и активное использование SkysmartКласс в дистанционном обучении»
Районный	офлайн	районный семинар по теме "Использование проектной деятельности (мини - проектов) для развития функциональной грамотности школьников"		Севастьянова Л. Б.	Благодарность «За организацию и проведение районного семинара по теме "Использование проектной деятельности (мини - проектов) для развития функциональной грамотности школьников"»
Всероссийский	онлайн	III Всероссийский конкурс детского и юношеского творчества "Слава России" Москва			Участие Благодарственное письмо
Всероссийский	онлайн	Конкурс сочинений "Без срока давности"	Сочинение	Боброва Татьяна (7 кл.) Рук.: Севастьянова Л.Б.	2 место (муниципальный уровень)

Также участники программы наставничества повышали свои знания на курсах повышения квалификации

ФИО учителя	Дата	форма проведения КПК	Документ	Тема курса	Количество часов	Место прохождения курсов
Степанова Н. В.	с 02.06.2022 г. по 06.06.2022 г.	КПК	Удостоверение	«Новые ФГОС начального общего образования и основного общего образования: от теоретического осмысления к практическим действиям»	24	ЧОУ "Дом учителя", г. Ижевск
Севастьянова Л. Б.	с 22.03.2021 г. - 26.03.2021 г.	КПК	Удостоверение	"Формирование глобальных компетенций обучающихся на уроке и во внеурочной деятельности в условиях реализации новой программы воспитания"	36	АОУ ДПО УР "ИРО", г. Ижевск
Степанова Н. В.	15 ноября 2022г.	круглый стол	Сертификат	"Проектно-исследовательская деятельность как образовательная деятельность"		ФГБОУ ВО "УдГУ", ИУФФУиЖ, Ижевск, 2022
Степанова Н. В.	10.11.2022-25.10.2022 г.	КПК	Удостоверение	"Цифровые технологии в обучении удмуртскому языку и литературе"	72	ФГБОУ ВО "УдГУ", Ижевск.

Анализ работы показывает, что занятия, проводимые в разных формах, способствуют конструктивной работе молодых коллег и опытных наставников, помогают разобраться в сложных вопросах инновации в образовании, в применении научно-исследовательской деятельности на уроке и во внеурочной деятельности, способствуют реализации личностно-ориентированного образования в школе.

Уровень удовлетворенности наставников участием в завершенных программах наставничества составляет 95%, уровень удовлетворенности наставляемых участием в завершенных программах наставничества -90%.

Рекомендации: 1. В 2023-2024 учебном году продолжить работу по выбранной форме наставничества и внедрять новые формы взаимодействия педагогических работников и обучающихся в рамках наставничества;

2. разработать локальные акты в образовательных учреждениях, регламентирующих меры поощрения и стимулирования педагогических работников, вовлеченных в систему наставничества, как материальных, так и нематериальных;

3. содействовать повышению квалификации педагогов-наставников на курсах

повышения квалификации.

На следующий год школа планирует развивать формы наставничества и продолжать работу в данном направлении, т.к. опыт показывает, что наставничество имеет положительные результаты.

Куратор целевой модели наставничества _____/Е. С. Матвеева/

Приложение 1

Опрос для мониторинга программы

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)

**Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макеты опросных анкет для участников форм наставничества. Форма "учитель - учитель"
Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] **НЕТ**
2. Если да, то где? _____

⊕ **Инструкция.** Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? Освоение современных требований к урочной и внеурочной работе по предмету, практических навыков использования методик ведения урока

14. Что особенно ценно для Вас в программе? Передача педагогического опыта

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1 - 2 раза	Никогда
--	-------------	--------------	-------	------------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет] **Да**

**Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы). Макеты опросных анкет для участников форм наставничества. Форма "учитель - учитель"
Анкета наставника**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] **НЕТ**

2. Если да, то где? _____ - _____

Инструкция. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? **Создание для молодого педагога атмосферы поддержки в коллективе, помощь в его профессиональном росте, приобретении практических навыков.**

13. Что особенно ценно для Вас в программе? **Создание комфортных условий для развития, самореализации, творчества для молодого педагога.**

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	ЧАСТО	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	--------------	-------	------------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет] **ДА**

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы)

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы). Макеты опросных анкет для участников форм наставничества. Форма "учитель - учитель"
Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] Да
 2. Если да, то где? Да. Во время учебы в Можгинском педагогическом колледже.
- Инструкция. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли? Спокойное вхождение в новую должность; своевременное выполнение своих обязанностей в качестве руководителя; установление взаимопонимания с коллективом; формирования собственной системы работы.

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе? Получить ценный опыт, получить профессиональное развитие не только как руководитель но и как педагог.

16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	<u>Часто</u>	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	--------------	-------	------------	---------

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] Да.

19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] Да.

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет] Да.

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет] Да.

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет] Да.

23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? [да/нет] Да.

24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет] Да.

25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет] Да.

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы). Макеты опросных анкет для участников форм наставничества. Форма "учитель - учитель"
Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет] **НЕТ**

2. Если да, то где? _____ - _____

Инструкция. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли? **Активного взаимодействия наставника и наставляемого**

13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

14. Что особенно ценно для Вас было в программе? **Контакт, общение, сотрудничество, взаимодействие молодого педагога и педагога со стажем.**

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? **Не хватило времени на более тесное сотрудничество**

16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	ЧАСТО	Редко	1 - 2 раза	Никогда
---	-------------	--------------	-------	------------	---------

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] **ДА**

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] **НЕТ**

19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет] **ДА**

20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет] **ДА**

21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет] **НЕТ**

22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет] **НЕТ**

