

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГУДЕРМЕССКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №11»
ГУДЕРМЕССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**СПРАВКА
об участии молодых и малоопытных педагогов
в программе наставничества
МБОУ «Гудермесская СШ №11»**

*Воспитывать человека –
это значит организовать вокруг него общество,
которое всегда будет направлять его
на правильную связь с окружением*

Франсуа Де Ларошфуко



В целях достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа», «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Школа современного учителя» и «Молодые профессионалы национального проекта «Образование», предусматривающего вовлечение в различные формы сопровождения и наставничества не менее 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, дополнительным профессиональным программам, программам среднего профессионального и высшего образования, во исполнение распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального и высшего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», приказа МУ «Управление образования Гудермесского муниципального района» от 27.07. 2021 г. №212 «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества» в МБОУ «Гудермесская СШ №10» издан приказ от 17.08.2021 г. за № 104/2 «Об организации работы по внедрению целевой модели наставничества».

Согласно приказу Об организации работы по внедрению целевой модели наставничества» утверждены: «Программа развития школьной целевой модели наставничества...» и «Показатели эффективности внедрения школьной целевой модели наставничества...»; организовано внедрение школьной целевой модели наставничества в МБОУ «Гудермесская СШ №11» на период с 2021 по 2024 годы, разработаны «Положение о реализации программы (системы) наставничества в МБОУ «Гудермесская СШ №11» и «Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Гудермесская СШ №11».

Нормативная база по внедрения Целевой модели наставничества размещена на официальном информационном сайте МБОУ «Гудермесская СШ №11» в целях

обеспечения открытости и доступности информации образовательной организации по реализации Целевой модели наставничества.

Для реализации системы наставничества в школе сформирована рабочая группа из числа привлеченных к проекту специалистов и педагогических работников МБОУ «Гудермесская СШ №11». Руководителем проектной группы по внедрению проекта «Целевая модель наставничества» в МБОУ «Гудермесская СШ №11» приказом по школе от 31 августа 2021 г. №108/1 «О внедрении целевой модели наставничества» назначена Мецигова Ф.Я., заместитель директора по нач.классам. Этим же приказом утвержден и состав проектной группы.

Система наставничества в «Гудермесской СШ №11». реализуется через организацию работы в наставнических парах по форме «учитель – учитель» (наставляемый – наставник) из пяти вариаций ("ученик - ученик", "студент - ученик", "работодатель - ученик", "работодатель - студент"), в зависимости от условий реализации программы наставничества, под руководством Мециговой Ф.Я..

Для решения проблем (проблемы молодого специалиста в новом коллективе и проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания), с которыми сталкиваются педагоги школы, выбрана в МБОУ «Гудермесская СШ №11» форма «учитель – учитель» Организация работы по данной форме в каждой наставнической паре предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа, исходя из которого разработаны индивидуальные планы наставников.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Планируемым результатом реализации целевой модели наставничества является измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов.

Для достижения запланированных результатов работы Мециговой Ф.Я., как руководитель проектной группы, обеспечила создание условий для внедрения и реализации Целевой модели наставничества, подготовила проекты документов, сопровождающих наставническую деятельность, сформировала базу наставников и наставляемых, организовала обучение наставников, проводила контроль за организацией мероприятий Дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества, оказывала информационную, методическую и консультационную поддержку участникам наставнической деятельности; предоставляла статистическую информацию, результаты по внедрению Целевой модели наставничества по запросам Управления образования.

Эзболатова Э.А., член проектной группы (заместитель директора по УР), проводила мониторинги реализации и эффективности программы (системы) наставничества в образовательной организации.

Члены проектной группы (привлеченные к проекту специалисты) по внедрению проекта «Целевая модель наставничества» Мугаева М.М., учитель

русского языка и литературы (наставник Мусаханова Л.К., Шайман Алидовна, учитель чеченского языка и литературы (наставник Исраилова А.) и Алатаева А.Р., учитель начальных классов (наставник Ташаханова И.Р.) разработали индивидуальные планы-комплексы мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы; участвовали в реализации Дорожной карты в рамках компетенции. регулярно посещали образовательные события, организованные в рамках обучения наставников; оказывали всестороннюю помощь и поддержку наставляемым; предоставляли результаты наставнической работы по запросу руководителя проектной группы; способствовали развитию информационного освещения реализации, внимательно и уважительно относились к наставляемым.

Идрисова А.Р., член проектной группы (психолог), оказывала своевременную психологическую поддержку участникам наставнической деятельности.

В МБОУ «Гудермесская СШ №11» количество молодых педагогов составляет 16 человек из 50 (от общего количества педагогов). В программе по целевой модели наставничества (ЦМН) из этих 16 молодых педагогов участвуют четверо.

Доля молодых педагогических работников, участвующих в программах наставничества, от общего числа молодых педагогических работников муниципального образования составляет 100 % (16 чел.)

Отдельной возможностью реализации программы наставничества "учитель - учитель" стало создание в школе ещё одного проекта «Школа молодого учителя», в котором участвуют остальные 12 человек.

Создан этот проект приказом по школе от 01.09.2021 г. №141 «Об организации «Школы молодого учителя» в соответствии со статьей 28 «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации» ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», согласно «Положению о наставничестве в образовательном учреждении», в целях формирования целостного личностно-смыслового пространства, поддержки и сопровождения профессионального становления молодого педагога, закрепления молодых специалистов в педагогическом коллективе школы и создания условий для роста профессионального мастерства, удовлетворения профессиональных и социальных запросов молодых и вновь прибывших учителей. Указанным приказом организована в школе деятельность «Школы молодого учителя», утверждены Положение о «Школе молодого учителя» и список наставников и наставляемых на 2021-2022 учебный год, разработан план совместной работы с молодыми педагогами, который реализовывали в течение данного учебного года на разных уровнях, в зависимости от уровня профессионализма каждого наставника.

Наставниками реализующих в школе двух проектов являются 19 педагогов, закреплённых приказом по школе от 01.09.2021 г. №141 «О назначении наставников» в целях организации целенаправленной работы с молодыми кадрами по повышению их профессионального мастерства, создания благоприятных условий для развития профессиональной компетентности педагогов, согласно «Положению о наставничестве в образовательном учреждении».

Учителя-наставники работают согласно индивидуальным планам (адресным программам сопровождения), которые включают следующие мероприятия: мастер-классы, практические занятия, консультации (в течение года): инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка классных журналов, тетрадей, дневников учащихся); по составлению рабочих программ, календарно-тематического и поурочного планирования; об обязанностях классного руководителя, практические занятия по составлению рабочих программ, календарно-тематического и поурочного планирования;

по требованиям к анализу и самоанализу урока; об особенностях современного урока и его организации; по использованию современных образовательных технологий и их использовании в учебном процессе.

В работе наставников использовались следующие формы работы в ходе сопровождения профессиональной деятельности молодых и вновь прибывших специалистов:

- 1) собеседование с молодыми специалистами на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником предложены рекомендации по организации учебного процесса);
- 2) изучение молодыми специалистами совместно с наставником федерального закона «Об образовании», локальных актов, ФГОСов; консультативная помощь в составлении программы и календарно-тематического планирования;
- 3) консультации по работе с Правилами внутреннего распорядка;
- 4) консультативная помощь в разработке планов - конспектов занятий молодыми специалистами (молодые специалисты ознакомлены с основными требованиями к структуре учебного занятия, педагогическими методами и приемами, современными технологиями);
- 5) посещение наставником открытых занятий молодых специалистов;
- 6) консультации по итогам посещения занятия молодого специалиста;
- 7) организация открытых занятий наставника для молодых специалистов с целью обучения их профессиональному мастерству.

Было проведено собеседование по ознакомлению с современными образовательными технологиями: технология развивающего обучения; технология проектирования; игровые технологии; технология интегрированного урока, технология развития критического мышления и др. Рассмотрены примеры использования. Было разработано занятие с использованием игровых технологий. Молодые специалисты активно проявляют себя во всех ключевых событиях школы, сотрудничают с коллегами по вопросам реализации образовательной программы, особенностей организации воспитательной работы, вносят предложения об улучшении образовательного процесса.

В ходе реализации программы созданы все условия для роста профессионального мастерства не только молодых специалистов, но и их наставников. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах формируется мастерство учителя.

Наставничество стало для наставников эффективным способом для самореализации. Следовательно, улучшился за учебный год и качественный состав педагогических работников. Четверо наставников успешно прошли аттестацию на первую квалификационную категорию.

Таким образом, программа помогает школе решать целый ряд проблем, стоящих перед ней, способствует поиску и проявлению учителями своего педагогического кредо.

За плодотворный труд в программе наставничества поощрены почётными грамотами наставники молодых специалистов .

Однако в процессе работы с наставниками было выявлено, что высок риск недостаточной компетентности некоторых наставников в решении проблем молодых педагогов при реализации модели «один наставник - один наставляемый». Не по всем аспектам образовательной деятельности уровень квалификации педагога позволяет осуществлять эффективную помощь.

Обосновывая изложенное, можно отметить, что методическое сопровождение системы наставничества имеет конечной целью снижение проблем адаптации молодых педагогов к сложившимся условиям работы, планомерное вхождение их в профессиональную деятельность, чего нельзя достигнуть без повышения мастерства самих наставников.

В этой связи эффективность работы повысится, если будут учтён выявленный фактор риска и будет построена работа по повышению профессиональных компетентностей наставников.

ВЫВОД:

1. Доля молодых педагогических работников, участвующих в программах наставничества, от общего числа молодых педагогических работников муниципального образования составляет 100 % (16 чел.)
2. Анализ работы по наставничеству в МБОУ «Гудермесская СШ №11» позволил установить:
 - 1) на уровне школы созданы условия для оказания методической поддержки как молодым педагогам, так и их наставникам;
 - 2) в МБОУ «Гудермесская СШ №11» разработаны все необходимые документы для осуществления наставничества над молодыми педагогами;
 - 3) фактором, влияющим на успешность деятельности наставничества, является проведение мероприятий по снижению рисков наставничества в образовательной организации;
 - 4) период адаптации молодых и малоопытных специалистов проходит успешно.

РЕКОМЕНДАЦИИ:

1. Руководителю МБОУ «Гудермесская СШ №11», осуществляющего методическое сопровождение наставников:

- 1) продолжить работу по организации методической помощи развитию системы наставничества (срок: постоянно);
- 2) продолжить работу по повышению качественного состава педагогов-наставников.

2. Педагогам-наставникам:

- 1) продолжить сопровождение молодых специалистов в 2022-2023 учебном году, помогать расширять круг забот и влияния.
- 2) активнее привлекать молодых специалистов к участию в конкурсах профессионального педагогического мастерства различных уровней.
- 3) организовывать открытые занятия для посещения молодыми специалистами занятий наставников.

Составила справку: Эзболатова Э.А., заместитель директора по УР.