

ОТЧЕТ

о реализации программы целевой модели наставничества в МБОУ «Джалкинская средняя школа №3» на 2021/2022 учебный год

Нормативно-правовое обоснование

Запуск целевой программы наставничества в МБОУ «Джалкинская средняя школа №3» обоснован следующей нормативно-правовой базой:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ,
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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»,
- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N MP-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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 Министерства образования и науки Чеченской Республики от 09.10.2020г. № 1084-и «О создании регионального центра наставничества».

Цель реализации

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, педагогических работников (далее - педагоги) и молодых специалистов школы через достижение планируемых результатов:

1. Измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, производственной, культурной, спортивной и других сферах.
2. Улучшение психологического климата в колледже, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанных с

выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных тракторий.

4. Измеримос улучшенис личных показателей эффективности педагогов, связаннос с развитием гибких навыков и компетенций.

Задачи целевой модели наставничества

1. Разработка и реализация мероприятий «дорожной карты» внедрения целевой модели.

2. Разработка и реализация программ наставничества.

3. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программах наставничества.

4. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

5. Осуществление персонифицированного участия обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

6. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.

7. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.

8. Обеспеченис условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

1. Измеримос улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.

3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.

5. Измеримос улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

Концептуальное обоснование

Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

Целевая модель наставничества - это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

Механизмы реализации программы наставничества

- нормативно-правовое оформление программы в школе;
- обеспечение ресурсами (материально-техническая база, финансовое стимулирование, кадровое обеспечение);
- планирование реализации программы и управление;
- психолого-педагогическое сопровождение субъектов;
- организация системы наставничества с учетом выбранных форм наставничества.

Компоненты системы наставничества

Структура программы наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации. Компоненты наставничества:

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
---------------------	----------------	-----------------	--------------------------

<p>Наставничество – взаимо-обогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать живой опыт и полностью раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта.</p> <p>Субъекты: наставники и наставляемые.</p>	<p>Координатором программы организуется специальная работа с:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставниками (из числа обучающихся, педагогов); -наставляемыми (из числа обучающихся, молодых или вновь прибывших педагогов) 	<p>Использование в реализации программы наставничества различных технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; - консультации, - беседы, -тренинги, -семинары, -практикумы 	<p>Мониторинг и оценка параметров программ:</p> <ul style="list-style-type: none"> организационного (эффективность системной планируемой деятельности); научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др)
---	---	---	--

Формы наставничества

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник программы наставничества, имевший успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Формы наставничества в МБОУ «Джалкинская средняя школа №3»:

Для успешной реализации целевой модели наставничества предусматривается организация 3 форм наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик». Из предложенных форм наставничества была организована модель: «Учитель- учитель».

Цель: разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.
3. Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога.

Результат:

1. Высокий уровень включенности молодых специалистов и новых педагогов в педагогическую работу и культурную жизнь образовательной организации.
2. Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Улучшение психологического климата в образовательной организации.
4. Повышение уровня удовлетворенности в собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе образовательного учреждения.

Сформированы базы данных наставников и наставляемых, проведены встречи и консультации, сформированы пары в формате «Учитель-учитель».

Педагогическим коллективом школы изучены нормативно- правовые документы федерального, регионального уровней:

1. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

2. Письма Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Нормативно-правовая база наставничества в МБОУ «Джалкинская средняя школа №3»:

1. В МБОУ «Джалкинская средняя школа №3» на 2021-2022 учебный год издан Приказ №188 от 11.09.2021г. «О реализации проекта «Целевая модель наставничества» на 2021-2022 учебный год», в котором ответственным за реализацию целевой модели наставничества назначена Гайрбскова М.Б., заместитель директора по УР.

2. Утверждена Дорожная карта реализации целевой модели наставничества (ЦМН) в МБОУ «Джалкинская средняя школа №3» на 2021-2022 учебный год. Приказ №188 от 11.09.2021г. «О реализации проекта «Целевая модель наставничества» на 2021-2022 учебный год».

3. Реализуются следующие формы наставничества в МБОУ «Джалкинская средняя школа №3»: «Учитель – учитель»;

4. Утверждено Положение о целевой модели наставничества (ЦМН) МБОУ «Джалкинская средняя школа №3» Приказ №188 от 11.09.2021г. «О реализации проекта «Целевая модель наставничества» на 2021-2022 учебный год»

5. Утверждена и реализуется Программа ЦМН МБОУ «Джалкинская средняя школа №3» на 2021 - 2022 г.

6. Создан банк данных педагогов, наставников из числа педагогических работников.

7. Реализуются мероприятия по внедрению целевой модели наставничества в сроки, установленные Дорожной картой.

8. Проводится мониторинг и анализ наставнической деятельности для оказания своевременной помощи наставникам детей.

Показатели оценки эффективности наставничества

Эффективность наставнической деятельности прослеживается через следующие показатели:

*количество наставников-педагогов. Организованы наставнические пары «Учитель-учитель»

№ п/п	Ф.И.О. молодого специалиста	Предмет, должность	Пед. стаж	Наставники
1	Селиханова Мадина Любовна	Учитель начальных классов	2г.	Шидаева Аминат Мунаевна
2	Кутаева Макка Зслимхановна	Учитель начальных классов	2г.	Сайдалова Зарема Саидхамзатовна
3	Гебертаев Сулейман Ахмадович	Учитель математики	0л.	Эдилсултанова Лиза Абдурахмановна

Основные формы работы

Формы взаимодействия «Опытный педагог - молодой специалист», цель которой заключается в поддержке для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы.

Основными формами работы были индивидуальные: консультирование, планирование, наблюдение и совместный анализ уроков и мероприятий, совместное проектирование, совместная разработка методических материалов и изучение нормативных документов, неформальные встречи, рефлексия деятельности.

К групповым формам работы отнесены: подготовка и реализация группового проекта, проведение семинаров, групповые консультации, проведение профориентационной работы с наставляемыми, встречи в рамках Школы молодого педагога.

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.

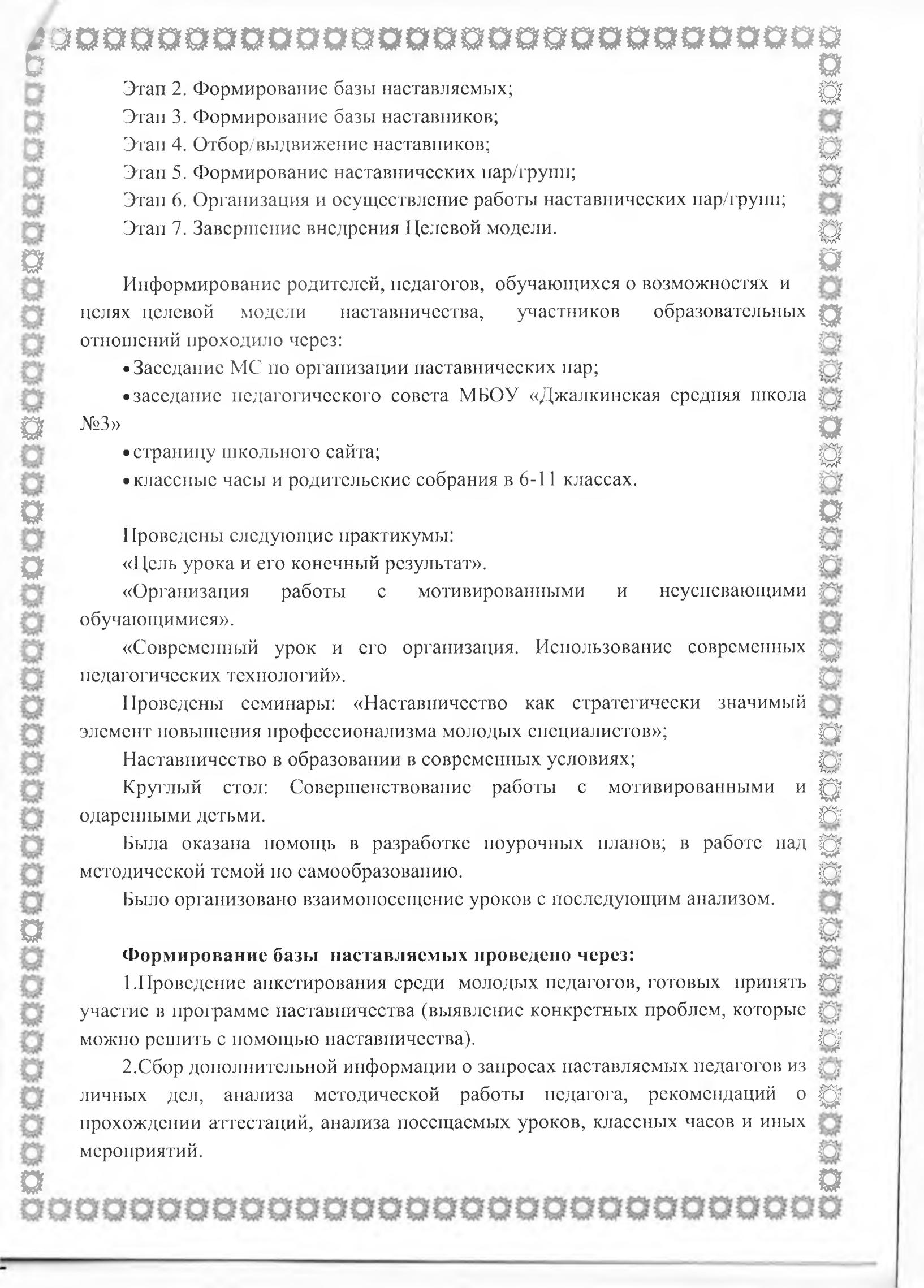
Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

Этапы наставничества

Цикл наставничества включает 7 этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

- 
- Этап 2. Формированис базы наставляемых;
 - Этап 3. Формирование базы наставников;
 - Этап 4. Отбор/выдвиженис наставников;
 - Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;
 - Этап 6. Организация и осущестленис работы наставнических пар/групп;
 - Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества, участников образовательных отношений проходило через:

- Заседание МС по организации наставнических пар;
- заседание педагогического совета МБОУ «Джалкинская средняя школа №3»
- страницу школьного сайта;
- классные часы и родительские собрания в 6-11 классах.

Проведены следующие практикумы:

«Цель урока и его конечный результат».

«Организация работы с мотивированными и неуспевающими обучающимися».

«Современный урок и его организация. Использование современных педагогических технологий».

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

Наставничество в образовании в современных условиях;

Круглый стол: Совершенствование работы с мотивированными и одаренными детьми.

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

Было организовано взаимоосвещение уроков с последующим анализом.

Формирование базы наставляемых проведено через:

1.Проведение анкетирования среди молодых педагогов, готовых принять участие в программе наставничества (выявление конкретных проблем, которые можно решить с помощью наставничества).

2.Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы педагога, рекомендаций о прохождении аттестаций, анализа посещаемых уроков, классных часов и иных мероприятий.

3. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы.

Формирование базы наставников проведено, исходя из анализа анкет, заполненных наставниками

1. Проведен отбор наставников в соответствии с Положением о наставничестве.

2. Выбраны из сформированной базы подходящие под заданные критерии наставники.

3. Проведены собеседования с отобранными наставниками с целью выяснения их психологической готовности для работы в программе.

4. Сформирована итоговая база отобранных наставников.

5. Проведен сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы.

Проведены рабочие встречи наставника и наставляемого по направлениям, количество:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого - 1
- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе - 2
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов - 1

Наставники с наставляемыми проводили работу по следующим направлениям:

- школьная документация;
- организация учебно-воспитательного процесса;
- методическое сопровождение молодого учителя;
- организация воспитательной работы в классе.

Индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом включал в себя следующие вопросы обучения:

- знакомство с традициями образовательного учреждения;
- инструктаж о ведении документации ОУ (заполнение, ведение и проверка классных журналов, тетрадей, дневников учащихся);
- практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования;
- посещение уроков с целью оказания методической помощи молодому специалисту;



- привлечение к участию молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.

В начале года было проведена диагностика профессиональных затруднений молодых специалистов. На основе этого составлен индивидуальный план педагогического роста.

Для адаптации молодого учителя в коллективе, выработки своей системы преподавания, формирования индивидуального стиля педагогической деятельности **педагогами-наставниками были организованы консультации:**

- "Разработка поурочных планов", "Триединая цель урока и его конечный результат"

- "Как подготовить современный урок?", "Конспект урока"

- "Анализ в классного мероприятия"

- "Оптимизация выбора методов и средств обучения при организации разных видов урока" и пр.

Наставляемые Шидасва А.М., Сайдалова З.С. активно изучают нормативно-правовую базу, необходимую для работы учителя. Странятся применять различные методические приемы в своей профессиональной деятельности, адекватно адаптируя их к реальным образовательным ситуациям. Анализ посещенных уроков показал, что молодые специалисты владеют своим предметом, осваивают современные образовательные технологии, формы и методы работы, частично используют их на своих уроках. Однако они слабо владеют методикой преподавания и организации урока. Трудности у молодых педагогов возникают в связи с небольшим опытом работы, связаны с установлением взаимодействия с родителями, дисциплины учеников, заинтересованности детей на уроке. Так же возникают трудности с планированием своей деятельности.

Запланированы мероприятия по популяризации роли наставника

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара».

- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".

Но Программа еще не завершена.

Наставники: Сайдалова З.С., Шидасва А.М. приняли участие в викторине «Наставничество». Из них успешно прошла Шидасва А.М., к сожалению, Сайдалова З.С. не набрала нужное количество баллов, у Эдилсултановой Л.А. не было приглашения.



Наставляемые: Селиханова М.А., Кутаева М.З. приняли активное участие в онлайн-анкетировании «Изучение затруднение педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры».

В 2022 – 2023 учебном году планируется:

- усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей;
- подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии;
- проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников;
- формировать долгосрочную базу наставников;
- содействовать распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов в образовательный процесс.