

Справка (отчет) по результатам оценки реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников МБОУ «Зайцевореченская ОСШ»

С сентября 2023 года в МБОУ «Зайцевореченская ОСШ» внедрена и реализуется система (целевой модели) наставничества педагогических работников.

Целевая модель наставничества реализуется на основании следующих документов:

1. Распоряжение Минпросвещения России № Р-145 от 25.12.2019 « Об утверждении методологии наставничества»;
2. Распоряжение от 25 декабря 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)»;
3. Письмо Минпросвещения и общероссийского профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/№657 о направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
4. Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года №10-П-411 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
5. Приказ автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» от 19 апреля 2022 года №202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
6. Приказ ДО и Н ХМАО-Югры от 22.07.2021 № 10-П-1000"Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»;
7. Приказ ДО и МП ХМАО-Югры от 25.11.2019 № 1533 "Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника";
8. Приказ АУ ДПО ХМАО-Югры "Институт развития образования" от 19.04.2022 г. № 202-О "Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических

работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры»;

9. Приказ УО и МП № 184 от 14.04.2022 «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях района»;
10. Приказ Управления образования и молодежной политики Нижневартовского района «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации»;
11. Положение о наставничестве в МБОУ «Зайцевореченская ОСШ»;
12. Приказ о закреплении пар наставник-наставляемый в МБОУ «Зайцевореченская ОСШ»;
13. Приказ об утверждении комплекса мер «Дорожная карта» в МБОУ «Зайцевореченская ОСШ»;
14. «Дорожная карта» наставничества МБОУ Зайцевореченская ОСШ.

Наставничество определяет несколько целевых моделей: «руководитель – учитель», «учитель – учитель», «учитель – ученик», «студент – ученик», «ученик – ученик».

На первом этапе внедрения программы было принято решение внедрить программы «руководитель – опытный учитель», «опытный учитель – молодой специалист». Были созданы рабочие пары наставник – наставляемый: руководитель (директор школы Мацвей Г.Б.) – опытный учитель (вновь прибывший учитель русского языка и литературы со стажем 31 год – Безруков Д.Н.), опытный учитель (руководитель ШМО учителей гуманитарного цикла Шмидт Л.В.) – молодой специалист (Ахтариева Н.Е.), опытный учитель (руководитель ШМО учителей начальных классов Нурбекова М.В.) – молодой специалист (Ковалева Т.В.), опытный учитель (учитель физической культуры – Шмидт В.С.) – молодой специалист (Бубенщикова В.Г.).

Были исследованы профессиональные затруднения наставляемых, проведено анкетирование среди всех участников программы, создана база наставников и наставляемых. В рамках реализации нацпроекта «Образования», регионального проекта «Современная школа», для успешной реализации целевой модели наставничества была разработана «дорожная карта», персонализированные программы.

На сайте МБОУ «Зайцевореченская ОСШ» создан раздел «Наставничество», где отражена работа в этом направлении.

Цель системы наставничества педагогических работников в МБОУ «Зайцевореченская ОСШ» – 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.

Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- 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 горизонтальных 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 реверсивных, 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.

Для налаживания и координации работы были разработаны и утверждены следующие нормативные акты: Положение о наставничестве в МБОУ «Зайцевореченская ОСШ»; Приказ о закреплении пар наставник-наставляемый в МБОУ «Зайцевореченская ОСШ»; Приказ об утверждении комплекса мер «Дорожная карта» в МБОУ «Зайцевореченская ОСШ»; «Дорожная карта» наставничества МБОУ Зайцевореченская ОСШ.

План работы был отражен в «дорожной карте» и персонализированных программах.

По форме «учитель – учитель» (работа опытного педагога с молодым специалистом) помощь молодым специалистам предоставлялась регулярно в виде совместной разработки учебных занятий, корректировки методов и приемов работы учителя с классом, рекомендаций по повышению качества педагогического мастерства. На начало учебного года количество молодых специалистов со стажем менее 3-х лет составляло 3 человека. Все педагоги имеют высшее образование, без категорий. В течение года велась:

1. Совместная подготовка и отбор дидактического материала для уроков и занятий.
2. Совместная разработка планов-конспектов уроков по теме, занятий по внеурочной деятельности, внеклассного мероприятия.
3. Участие молодых специалистов в общешкольных мероприятиях, семинарах, совещаниях и т. д.
4. Беседы с молодыми специалистами по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, методике преподавания.
5. Консультации по частным вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий.

Работа с молодыми специалистами осуществлялась силами опытных педагогов-предметников, опытных классных руководителей, заместителей директора по учебной и воспитательной работе, методистом школы. Работа велась по следующим направлениям:

1. Школьная документация.

2. Организация учебно-воспитательного процесса
3. Методическое сопровождение молодого учителя
4. Организация воспитательной работы в классе
5. Работа в условиях ФГОС

6. Психологические основы адаптации молодого педагога.

7. Повышение квалификации молодых специалистов через курсы повышения квалификации, участия в районных заседаниях «Школы молодого специалиста», участия в семинарах и вебинарах различного уровня

Молодые педагоги школы систематически повышают свой квалификационный уровень различными способами: через прохождение плановых КПК, участие в районных семинарах, РМО, ШМО, взаимопосещением уроков опытных коллег и наставников. Таким образом, работа с молодыми специалистами велась по всем направлениям и имела положительные результаты.

2) По форме работы «Руководитель – учитель» работа была направлена на скорейшую адаптацию нового учителя к условиям работы в ОО. Для этого была проведена работа:

1. Изучение нормативных локальных актов;
2. Режим и условий работы ОО;
3. Посещены уроки с целью коррекции методики преподавания, исходя из новых условий;
4. Разработан план посещения уроков новых учителей;
5. Разработана программа внедрения учителя в социально-общественную жизнь поселения.

Результатом успешной реализации системы наставничества может являться:

- решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением в школьном и педагогическом коллективе;
- решение проблем адаптации и социализации молодых педагогов и отдельных обучающихся;
- рост процента молодых педагогов и обучающихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в отдельных классах и у отдельных обучающихся;
- улучшение академических и конкурсных (олимпиадных) результатов по профилям обучения, количество участников олимпиад по профилям обучения.

Необходимо отладить работу с молодыми специалистами, расширить работу по отработке методики преподавания, работы со слабоуспевающими и одаренными детьми.

Современное образование не заикливается на реализации программ для

работы с педагогами. Стоит обратить внимание на реализацию всех моделей наставничества, что позволит активно использовать весь ресурс образовательной организации.

29.06.2023

Методист:

/Безруков Д.Н./