

**Отчёт о результатах реализации плана работы по наставничеству
в МБОУ СОШ №4 им. В.М. Евскина 2023-2024 учебный год**

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Целью наставничества в школе 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) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ №4 им. В.М. Евскина г-к Анапа

Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптация начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных технологий.

На 2023-2024 учебный год определены цели:

Развитие профессиональных умений и навыков молодого специалиста, оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно – воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Задачи:

1. Оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса.
2. Создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога.
3. Развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

Определены РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В МБОУ СОШ №4 им. В.М. Евскина

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Ученик-ученик	«успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Учитель-учитель (педагог-педагог)	«опытный учитель (педагог) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
Учитель-студент	«Учитель-студент» предполагает методическое сопровождение практики или руководство исследовательской, проектной деятельностью.
Учитель-ученик	«Учитель-ученик» используется как модель при работе с учебной неуспешностью либо при работе с высокомотивированными обучающимися
супервизия	«супервизия» - педагогическое сопровождение, направленное на субъектов, уже имеющих опыт практической деятельности, но нуждающихся в профессиональной помощи и поддержке

Однако в процессе деятельности выявлено, что в школе более широкие возможности реализации ЦМН на данном этапе, что позволило определить дальнейшие формы наставничества, а именно супервизию, «учитель-ученик», «учитель-студент».

В течение учебного года проведены следующие мероприятия:

- участие в Форуме «Векторы совершенствования наставнического движения в ОО» (Корчуганова О.М., руководитель МО наставников),
- анализ реализации ЦМН «ученик-ученик»,
- справка организации работы по ЦМН 2023-2024 учебный год,
- семинар «Организация наставничества в МБОУ СОШ №4 им. В.М. Евскина в 2023-2024 учебном году» (11.09.2023г),
- участие в Форуме молодых педагогов «Молодой педагог. Путь к успеху» (сертификат, Воронина А.И.),
- практикум «Софт-компетенции молодых педагогов» (интерактивные уроки, мастер-классы, тимбилдинг, психологический тренинг),
- Большая педагогическая неделя,
- краевой вебинар «Вектор образования Кубани» (лучшие практики наставничества),
- участие в проекте «Молодой учитель 2.0» по сопровождению молодых педагогов Краснодарского края с целью их успешной адаптации, закрепления в профессии и профессиональном росте (направления: методическое, психологическое, информационное и правовое) Армавирского государственного университета совместно с ГБОУ ИРО КК.
- сопровождение в течение года учебной (проектно-технологической) практики студента ФГБОУ ВО КубГУ Института географии, геологии, туризма и сервиса очной формы обучения Ляшенко Г.С. по направлению подготовки 05.04.02,

-проведен мониторинг показателей эффективности реализации ЦМН:
 Результаты (показатели эффективности) реализации целевой модели наставничества
 в МБОУ СОШ №4 им. В.М. Евскина город-курорт Анапа 2023-2024 уч.год

Наименование показателя	2024		Формы наставничества в рамках целевой модели наставничества в МБОУ СОШ №4 им. В.М. Евскина
	план	факт	
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, проживающих на территории МО, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	70	11,9	<p>«Ученик - ученик»: Взаимодействие: 1)успевающий-неуспевающий 2)лидер-пассивный 3)равный-равному</p> <p>«Учитель-ученик»</p> <p>«Опытный учитель - молодой специалист»</p> <p>«Супервизия» - педагогическое сопровождение, направленное на субъектов, уже имеющих опыт практической деятельности, но нуждающихся в профессиональной помощи и поддержке</p> <p>«Учитель-студент»</p>
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, проживающих на территории МО, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	10	10,9	
Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории МО, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	70	100	
Осуществление деятельности на территории МО, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников	30	100	
Уровень удовлетворённости наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	85	85	
Уровень удовлетворённости наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	85	85	
Реализующих целевой модели наставничества педагогических работников	100	100	

-выполнена самодиагностика затруднений молодого специалиста:

область	Профессиональные затруднения	Отсутствуют проблемы
Общепедагогическая	Владение технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов	Умение работать с информационными источниками и осуществлять оценочно-ценностную рефлексию
Научно-теоретическая	Знание методов науки преподаваемого предмета и её современных достижений	Знание теоретических основ науки преподаваемого предмета
методическая	Знание форм организации обучения школьников учебному предмету	Знание содержания образования учащихся по учебному предмету

Психолого-педагогическая	Знание педагогических технологий	Знание теоретических основ педагогики
коммуникативная	Эмоциональное выгорание	Принятие социально-значимых целей

Следовательно, главное направление работы методической службы школы, руководителя методического объединения учителей, где есть молодые педагоги или с ними осуществляется супервизия-освоение современных методик преподавания. Предлагается составление индивидуальных образовательных маршрутов наставничества для реализации и достижения поставленных целей.

Отметим, что в школе на данный момент более 10% коллектива-это молодые педагоги либо имеющие малый опыт работы:

Артеменко Дарья Сергеевна	психолог	22 г/0л 3 мес
Ачкинадзе Рая Аркадьевна	биология	32 г/2г 4 мес
Бояршинова Дарья Михайловна	русский язык и литература	25 г/0л 4 мес
Габитов Азамат Салаватович	физическая культура	27 г/2г 10 мес
Кошлячѐв Алексей Константинович	физическая культура	34 г/0л 7 мес
Матюха Валентина Николаевна	начальные классы	23 г/2г 7 мес
Терекова Арина Евгеньевна	русский язык и литература	23 г/1г 2 мес
Тысяцкая Анастасия Александровна	начальные классы	21 г/1г 4 мес
Чумаченко Екатерина Дмитриевна	физическая культура	24 г/0л 2 мес
педагог	супервизия	наставник
Воронина А.И.	английский язык	Леоненя Е.Н.
Агеенко А.С.	история	Лысцев А.А.
Бурягин А.В.	история	Лысцев А.А.
Рамазанова М.З.	география	Сланова Л.Г.
Килина А.Ю.	начальные классы	Худавердова А.О.

На конец учебного года уволился только 1 специалист, что в целом говорит об адаптации молодых педагогов в МБОУ СОШ №4 им. В.М. Евскина. Работа наставников по направлению «учитель-учитель» привела к участию молодого педагога по биологии в конкурсе-фестивале, став призѐром (Ачкинадзе Р.А.), получение нового опыта по составлению программ и внеурочной деятельности. Рамазанова М.З. и Ачкинадзе Р.А. приняли участие как руководители научных работ обучающихся при их защите на базе высших учебных заведений (Рамазанова М.З в конкурсе «Мозаичность стран

современного мира» АФ «Московский педагогический государственный университет», «Сравнение сильнейших землетрясений в мире» ФГБУ ВО «Сочинский государственный университет»; Ачкинадзе Р.А. «Загрязнения водоёмов мира на примере Черного моря» ФГБУ ВО «Сочинский государственный университет»). Воронина А.И. получила Диплом победителя Всероссийского тестирования «ПедЭксперт Декабрь 2023». Программа наставничества способствовала профессиональному росту и становлению педагогических компетентностей молодых специалистов, стать классным руководителем и советником директора (Ачкинадзе Р.А.). Отмечается, что молодые специалисты улучшили взаимодействие и с обучающимися и с родителями, приобрели доверие со стороны педагогического коллектива, что было отмечено на итоговом педагогическом совете.

Таким образом, 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, достигнута.

Наиболее результативными формами повышения квалификации молодые специалисты считают: мастер-классы (80 %), практико-ориентированные семинары (67 %), курсы повышения квалификации (87%), индивидуальная помощь со стороны наставника (87%), творческая лаборатория (60%), методические объединения (67 %) и школа молодого специалиста (60%). Также молодые специалисты считают, что эффективной формой является самообразование (100 %).

При планировании встреч молодых специалистов с наставниками предлагаем обратить внимание на следующие проблемы:

- методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе – 100 %;
- учет и оценка знаний учащихся – 100 %;
- психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов – 100 %;
- урегулирование конфликтных ситуаций – 93 %;
- формы работы с родителями – 87 %.
- формы и методы педагогического сотрудничества с учащимися – 80 %;
- приемы активизации учебно-познавательной деятельности учащихся-67 %;

Вывод: Анализ полученных результатов показал, что для молодых педагогов характерны активная личностная позиция, стремление к совершенствованию и профессиональному развитию.

Вместе с тем были выделены ряд ключевых проблем, на которые следует обратить внимание при организации обучения специалистов и сопровождения их адаптации и профессионального развития. При выборе форм сопровождения и методической помощи приоритетом у молодых специалистов пользуется система наставничества.

SWOT-анализ с выводами по улучшению, корректировке программы наставничества на следующий год.

Сильные стороны реализации программы	Слабые стороны реализации программы
<ol style="list-style-type: none"> 1. Возможность улучшения качественных показателей ОО в городе-курорте 2. Наличие анкет для получения формы обратной связи и распределения наставников и наставляемых. 3. Наличие заданных параметров 4. Сроки и программы работы, варьируемые и выбираются ОО 5. Разные формы работы с наставляемыми, в т.ч. групповая работа. 6. Нормативно-правовая база 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовительный этап очень долгий из-за документооборота 2. Чрезмерный контроль со стороны куратора и сложность в гибкости работы с обучающимися в рамках направления «ученик-ученик». 3. Отсутствие возможности начать цикл по мере необходимости и появления новых пар. 4. Необходимость в варьировании времени программы.

<p>7. Ожидаемые результаты проекта. 8. Система взаимодействия всех участников проекта.</p>	
<p>Возможности программы для ОО и города-курорта. 1. Создание базы наставников на уровне города-курорта с возможностью формирования сетевого взаимодействия 2. Улучшение качества работы обучающихся в показателях ВПР 3. Увеличение количества учителей, которые будут подавать на первую категорию в первые два года работы ОО гораздо охотнее. 4. Привлечение выпускников педспециальностей в ОО. 5. Создание школьного эндаумента выпускников.</p>	<p>Проблемы, возникающие на разных стадиях. 1. Несогласованность по времени реализации программы. 2. Проблемы в расписании и планировании программы работы наставника и наставляемого. 3. Отсутствие потребности в наставнике по ряду предметов, ряду активностей. 4. Низкая активность со стороны наставляемых во взаимодействии с наставником. 5. Непонимание педагогов в необходимости участия в программе.</p>

В реализации целевой модели наставничества «Ученик-ученик» приняли участие более 160 обучающихся 5-11 классов. Рейтинг по показателям распределился следующим образом:

I Образовательная среда, учебный процесс

- 1) Всероссийская олимпиада школьников (школьный, муниципальный этап) – 54 участия;
- 2) Другие олимпиады, конкурсы, их уровень (например, Интернет-олимпиады, межрегиональная олимпиада вузов Санкт-Петербурга...) - 24.

II Дополнительное образование:

- 1) Спортивная школа - 44;
- 2) Спортивные секции, спортивный клуб, клуб им. В.М. Евскина – 18;
- 3) Музыкальная школа – 14.

III Социум: участие в жизни класса, школы:

- 1) Экскурсии – 120;
- 2) День учителя – 84;
- 3) акция «Письмо солдату» - 84;
- 4) сбор макулатуры – 72;
- 5) сдача норм ГТО – 66;
- 6) День знаний - 62;
- 7) участие в волонтерском движении – 44 и др.

Результат:

- формирование устойчивого школьного (классного) сообщества – 76 анкет;
- создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого - 70;
- временная помощь в адаптации – 52;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными потребностями - 44;
- развитие необходимых компетенций – 28 и др.

за счёт:

- 1) повышения успеваемости – 96 анкет;
- 2) улучшения психоэмоционального фона внутри класса – 80.

В заключение выделим наиболее важные условия успешности молодого педагога в период вхождения в профессию:

- укрепление системы наставничества;
- обеспечение профессионального развития молодого педагога через сотрудничество с другими учителями;

- реализация программы повышения квалификации молодого педагога, содействующей его успешности в первые годы работы в системе образования;
- разработка методического обеспечения процесса становления профессионализма молодого специалиста (рекомендации молодому педагогу, наставнику, директору);
- мотивирование молодых специалистов на участие в конкурсном движении путем поощрения за достигнутый результат;
- стимулирование самообразования и профессионального роста через создание условий для улучшения материального положения молодых специалистов;
- содействие получению молодыми специалистами высшего образования, обучения в аспирантуре, магистратуре, т.к. это способствует повышению квалификации педагога и улучшению качества образовательного процесса.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, является неотъемлемой частью повседневной жизни педагогов, что создает прочную профессиональную культуру в школе и становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива, помогает повысить профессиональную компетентность молодого специалиста, быстро адаптироваться к работе, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность.

На следующий учебный год определены 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 школе.
5. Ускорить процесс профессионального становления педагога. Вовлечь молодых специалистов в конкурсное движение.

Планируемый 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 удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния специалистов.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить свою работу в данном коллективе школы.
6. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
7. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.).
8. Вовлеченность молодых специалистов в конкурсное движение.