



Утверждено
и.о. директора школы
Т.А. Горбушина

Информационно-аналитическая справка
по результатам целевой модели наставничества педагогических
работников и обучающихся
МБОУ «Ярская СОШ №1» в 2023-2024 учебном году

В 1 полугодии 2024 года в ОУ 35 педагогов, 1 молодой специалист, проходящих 1 программу наставничества, 2 наставника.

Количество учеников - 335. 10-19 лет - 244. 15-19 лет - 107.

Нормативные документы <https://shkola1yar-r18.gosweb.gosuslugi.ru/pedagogam-i-sotrudnikam/nastavnichestvo/> :

- база данных наставников и наставляемых
- дорожная карта по наставничеству
- методические рекомендации минпросвещения по наставничеству
- план работы учителя-наставника с молодым специалистом
- положение о муниципальной модели наставничества
- положение о наставничестве
- приказ о внедрении целевой модели наставничества в школе
- приказ о назначении пар наставник-наставляемый
- программа наставничество в школе

Оплата наставникам производится в соответствии с Положением об оплате труда.

Курсы повышения квалификации педагогами не пройдены.

На основании анкет были получены результаты:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;
- качество и темпы адаптации молодого / менее опытного / сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

Мониторинга эффективности реализации ЦМН в ОУ ребенок-ребенок, педагог-ребенок провести невозможно по причинам:

- Дети в возрасте от 10 до 19 лет, проживающие в муниципалитете, документально не вошли в программу наставничества в роли наставляемого;
- Дети и подростки в возрасте от 15 до 19 лет, проживающие в муниципалитете, документально не вошли в программу наставничества в роли наставника;
- Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в муниципалитете, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, 0%.

Результаты мониторинга эффективности реализации ЦМН в ОУ педагог-молодой специалист:

- Учителя - молодые специалисты, проживающие в муниципалитете, вошли в программу наставничества в роли наставляемого, 2%, и завершили программу.
- Уровень удовлетворенности наставляемого участием в программе наставничества – 84%.
- Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, 88%.

Сильные стороны реализации программ наставничества в школе:

1. С помощью наставника срок начала самостоятельной работы для молодого специалиста сокращается.
2. Наставник помогает преодолеть психологический барьер в работе с детьми, родителями, коллегами, что повышает самооценку молодого специалиста и облегчает его работу.
3. Наставник помогает в ведении документации.
4. Наставник помогает преодолеть трудности и не бросить работу в течение первого года, когда не всё получается.
5. Наставник помогает узнать, куда и к кому обратиться по тем или иным вопросам, что облегчает коммуникации внутри школы.
6. Наставник показывает, как общаться с детьми и их родителями, с коллегами, что позволяет молодому специалисту увидеть все нюансы на практике и задать все волнующие его вопросы.
7. Наставник присутствует при первом общении с детьми, что позволяет преодолеть страх и неуверенность в себе.
8. Наставник осуществляет контроль за работой, не позволяя лени новичка одержать верх.
9. Наставник помогает влиться в коллектив, что даёт ощущение принадлежности к работе в школе.
10. Наставник передаёт свой опыт, что является большим подспорьем для молодого специалиста в борьбе с проблемами в работе.

Слабые стороны реализации программ наставничества в школе:

1. Отсутствие системного подхода. Наставничество ограничивается индивидуальной работой молодого учителя с одним наставником, без организации коллективного опыта и поддержки.
2. Недостаточное педагогическое мастерство наставников. Не все наставники обладают достаточным педагогическим мастерством, чтобы эффективно сопровождать молодых специалистов, не проходят КПК.
3. Недостаточное время и ресурсы для осуществления наставничества. Молодые специалисты требуют индивидуального сопровождения и регулярной обратной связи, но из-за насыщенности учебными планами и другими обязанностями наставники не всегда могут это обеспечить.
4. Отсутствие чётких целей и задач наставничества. Наставники и молодые специалисты могут оказаться в ситуации, когда ни одна из сторон не понимает, что конкретно от них требуется.

Потенциальные возможности для дальнейшего развития системы наставничества в школе:

1. Профессиональный рост педагогов (наставничество в системе «учитель — учитель», «Учитель-ребенок» и т.д.).
2. Выстраивание бесконфликтных взаимоподдерживающих отношений между обучающимися (наставничество в системе «ученик — ученик»).
3. Налаживание конструктивных коммуникаций с родителями школьников (наставничество в системе «учитель — родитель»).
4. Обеспечение педагогической поддержки учащихся (наставничество в системе «учитель — ученик»).

Выбор модели наставничества для использования в практической деятельности основывается на принципе целесообразности и учитывает следующие факторы:

- стадию развития образовательной организации;
- потребности участников образовательных отношений и школы в целом;
- кадровый состав;
- готовность участников к наставнической деятельности, их мотивацию;
- ресурсные возможности школы.

Управленческие решения администрации школы в вопросе реализации программ наставничества:

Куратор:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, детей, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставников/наставляемых;
- проводит подготовительную работу со всеми участниками программы, включая инструктажи и заполнение документов, определение конкретных целей;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

19.06.2024 г.

Куратор ЦМН

Т.А. Горбушина