

**Аналитическая справка
о результатах реализации Программы наставничества по форме
«учитель-учитель» за 2021-2024 годы.**

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 МОУ СОШ №19.

В соответствии с «Дорожной картой» реализации целевой модели наставничества в МОУ СОШ №19 в рамках подготовки условий для запуска программы наставничества проведен ряд мероприятий:

1. Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества.
2. Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МОУ СОШ №19.
3. Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы.
4. Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества.

Организована работа по формированию базы наставляемых, базы наставников, отбору наставников, формированию наставнических пар, а также спланирована работа наставнических пар.

Программа наставничества (далее – Программа) разработана в МОУ СОШ №19 в целях реализации региональной методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае.

Одна из форм Программы - «учитель-учитель» - реализуется в нашей школе в целях успешного закрепления на рабочем месте молодого специалиста (или повышение профессионального потенциала молодого специалиста, создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне и т.п.). Для достижения целей Программы поставлены задачи, решение которых было спланировано в период с 01.09.2021 года по август 2024 года.

Условиями реализации Программы являются:

- нормативно-правовое оформление наставнической программы;
- информирование коллектива о подготовке программы;
- формирование команды, назначение куратора, для реализации программы;

- определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
- разработка дорожной карты реализации наставничества, определение необходимых ресурсов, внутренних и внешних.

Ожидаемые результаты Программы:

1. Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
2. Усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
3. Повышение уровня образовательной подготовки и комфортности психологического климата в школе;
4. Создание благоприятной психолого-педагогической атмосферы для разрешения ситуаций кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
5. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Содержанием Программы определены основные участники программы и их функции, механизм управления программой, этапы процесса наставнического взаимодействия, организация хода наставнического взаимодействия. Программой определен план реализации мероприятий по направлению работы на 2021-2024 г., а также циклограмма работы с молодым педагогом и циклограмма методической работы с вновь пришедшим молодым педагогом.

Мониторинг выполнения задач в ходе реализации Программы наставничества в МОУ СОШ №19

№ п/п	Задача	Мероприятия	Отметка о выполнении
1.	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».	Документ изучен, основные положения доведены в ходе педагогического совета, документ размещен на сайте МОУ СОШ №19 в разделе «Наставничество» http://kna-s19.edu.27.ru/index.php?id=nastavnichestvo
		2. Подготовка системных папок по проблеме наставничества.	Организовано
		3. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.	Организовано ознакомление

2.	Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества в МОУ СОШ №19	1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в МОУ СОШ №19».	приказ директора школы от 01.09.2021 г. №144«О внедрении целевой модели наставничества», документ размещен на сайте МОУ СОШ №19 в разделе «Наставничество» http://kna-s19.edu.27.ru/index.php?id=navstavnichestvo
		2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в МОУ СОШ №19.	Утверждено приказом директора школы от 01.09.2021 г. №144«О внедрении целевой модели наставничества» http://kna-s19.edu.27.ru/index.php?id=navstavnichestvo
		3. Разработка и утверждение «дорожной карты» внедрения системы наставничества в МОУ СОШ №19.	Приложение к приказу директора школы от 01.09.2021 г. №144«О внедрении целевой модели наставничества», документ размещен на сайте МОУ СОШ №19 в разделе «Наставничество» http://kna-s19.edu.27.ru/index.php?id=navstavnichestvo
3.	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей школы	1. Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы.	проведен
		2. Проведение совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.	06.09.2021 года Учитель-учитель Учитель-ученик Ученик-ученик
		3. Разработка программ по выбранным формам наставничества.	документы размещены на сайте МОУ СОШ №19 в разделе «Наставничество» http://kna-s19.edu.27.ru/index.php?id=navstavnichestvo
4.	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и	1. Проведение педагогического совета.	Протокол от 31.08.2021 г. №1
		2. Проведение классных часов.	По плану работы классных руководителей (сентябрь)

	целях целевой модели наставничества	3. Информирование на сайте школы.	http://kna-s19.edu.27.ru/index.php?id=nastavnichestvo
5.	Сбор данных о наставляемых	1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых педагогов из личных дел, анализа методической работы, рекомендаций аттестаций.	проведено проведено проведено
6.	Формирование базы наставляемых на уровне школы	Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	Сформирована Папка «Методическая работа в школе» Папки классных руководителей, социальный паспорт класса/школы
7.	Формирование баз наставников на уровне школы	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Формирование базы данных наставников из числа педагогов	проведено сформирована
8.	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Формирование базы наставников и подбор, подходящих для конкретной формы.	Реестр наставников. http://kna-s19.edu.27.ru/index.php?id=nastavnichestvo
9.	Обучение наставников для работы с наставляемыми	1. Подготовка методических материалов для обучения наставников и их сопровождения. 2. Организация консультаций для наставников.	организовано
10.	Отбор наставников и наставляемых	1. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. 2. Проведение опроса на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи. 3. Соединение наставников и наставляемых в пары.	организовано сформированы пары
11.	Закрепление наставнических пар	1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар».	Приказы МОУ СОШ №19 размещены на сайте МОУ СОШ №19 в разделе «Наставничество» http://kna-s19.edu.27.ru/index.php?id=nastavnichestvo

		2. Составление планов индивидуального развития наставляемых. 3. Организация психологического сопровождения наставляемых.	astavnichestvo организовано организовано
12.	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	Проведение встречи наставника и наставляемого.	В соответствии с планом работы наставников

В течение 2021-2024 гг. созданы наставнические пары по форме наставничества «учитель-учитель».

В ходе решения задач учитывался разный педагогический стаж молодых педагогов: 2021-2022 учебный год: 1 педагог – молодой специалист (учитель истории и обществознания), 1 педагог -2 года (ИЗО);

2022-2023 учебный года: 1 педагог – 1 год (учитель истории и обществознания), 1 педагог -3 года (ИЗО); 1 педагог – молодой специалист (учитель физической культуры);

2023-2024 учебный год: 1 педагог – 2 года (учитель истории и обществознания), 1 педагог -1 год (физическая культура).

Были выбраны направления работы:

- организационные вопросы;
- планирование и организация работы по предмету;
- планирование и организация методической работы; - работа со школьной документацией;
- контроль за деятельностью молодых специалистов;
- посещение уроков опытных педагогов;
- самообразование педагога;
- участие в методических мероприятиях.

Содержание деятельности:

1. Диагностика затруднений молодых специалистов и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей;
2. Планирование и анализ деятельности;
3. Разработка рекомендаций о содержании, методах и формах организации воспитательно-образовательной деятельности;
4. Помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы;
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеурочное время (олимпиады, смотры, предметные недели и др.);
6. Организация мониторинга эффективности деятельности учителей – наставляемых;

7. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодых учителей;

8. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности.

Деятельность педагогического коллектива по реализации Программы наставничества способствовала становлению молодого перспективного специалиста, педагога, знакомого со всеми сферами педагогической деятельности, умеющего анализировать свое мастерство, способного к реализации собственного творческого потенциала в педагогической деятельности.

В начале каждого учебного года в период реализации Программы были проведены следующие мероприятия:

- обновлен банк данных по наставляемым и наставникам, закреплены наставники за молодыми специалистами, утвержден план работы;

- проведена диагностика «Выявление проблем педагога» в целях создания наиболее благоприятных условий для становления молодого педагога;

- проведено анкетирование молодых учителей: «Адаптация учителя в начале трудовой деятельности, «Как вы относитесь к своей профессии», что позволило учесть потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства; объективно оценить промежуточные и конечные результаты; определить перспективы; выявить трудности, которые молодые педагоги испытывали в первые годы своей педагогической деятельности.

В ходе реализации Программы наставниками совместно с наставляемыми проведены:

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, заседаниях ШМО.

4. Беседы с молодыми специалистами по определенным разделам педагогики, научному содержанию предмета, методике преподавания.

5. Консультации по вопросам методики преподавания и проведения внеклассных мероприятий.

Для оценки качества, эффективности и полезности программы на основе анкетирования участников программы проведен анализ реализации программы наставничества.

1. В рамках анализа были изучены внешние и внутренние факторы, выделены сильные и слабые стороны программы наставничества. Результаты анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сильные и слабые стороны программы наставничества

Форма наставничества	Сильные стороны	Слабые стороны
Учитель –	- ускорение процесса	- высокая учебная нагрузка

учитель	профессионального роста молодого педагога; -создание условий для реализации программы наставничества; - участники программы видят свое профессиональное развитие в ОО в течение периода работы; - развитие профессиональных перспектив педагогов – наставников; - обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников	педагогов – наставников; -снижение мотивации участников к реализации программы наставничества
---------	---	--

2. Были проанализированы возможности программы и угрозы ее реализации. Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2. Возможности программы и угрозы ее реализации

Форма наставничества	Возможности	Угрозы
Учитель – учитель	-повышение квалификации наставников; -система мотивации и поощрения наставников; -обобщение педагогического опыта	- низкая денежная мотивация и поощрение наставников; - возможность изменения кадрового состава

3. В ходе мониторинга были проанализирована эффективность программы наставничества за период с сентября 2021 года по август 2024 года.

Результаты анализа представлены в файле «Мониторинг реализации программы наставничества «Учитель-учитель» МОУ СОШ №19», который размещен на сайте школы в разделе «Наставничество» (<https://kna-s19.edu.27.ru/index.php?id=nastavnichestvo>).

По итогам мониторинга сделаны следующие выводы:

- адаптация молодых педагогов проходила успешно;
- установлены взаимные доверительные и уважительные отношения между молодым педагогом и учениками;
- организовано развитие профессиональных компетенций;
- наблюдается мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- наблюдается динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников;
- молодые специалисты работали в рамках программы наставничества с желанием;
- наблюдается снижение уровня тревожности;
- адекватный уровень самооценки деятельности.

Вывод: эффективность внедрения программы наставничества удовлетворительная. В ходе реализации Программы наставничества педагоги-наставники систематизировали и структурировали собственные

знания, что способствовало стабильному профессиональному росту членов коллектива. Молодые педагоги целенаправленно развивали профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывали свой потенциал.