

Отчет о реализации внедрения целевой модели "Наставничество" МБОУ «Гудермесская СШ№6»

Целью реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «Гудермесская СШ№6» является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников, в том числе молодых специалистов Система наставничества в «Гудермесской СШ № 6» реализуется через организацию работы в наставнических парах по форме «учитель – учитель» (наставляемый – наставник) из пяти вариаций ("ученик - ученик", "студент - ученик", "работодатель - ученик", "работодатель - студент"), в зависимости от условий реализации программы наставничества.

Выбрали мы форму «учитель – учитель» для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- 1) проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- 2) проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Организация работы по данной форме в каждой наставнической паре предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа, исходя из которого разработаны индивидуальные планы наставников.

Система наставничества в школе реализуется через организацию работы в наставнических парах по следующим формам: «Учитель-учитель»

Форма наставничества «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.
6. Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах и группах.
7. Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.
8. Рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.)

Форма наставничества «Учитель - учитель»

Цель	Успешное повышение профессионального потенциала, увеличение творческой инициативы и уровня учителей, создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Разносторонняя поддержка специалистов и помощь в адаптации к новым условиям работы.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса своей профессиональной деятельности; ориентировать педагога или иного должностного лица образовательной организации на творческое использование передового опыта в своей деятельности; прививать интерес к использованию различных информационных технологий в целях эффективного образовательного процесса в образовательной организации; помогать в реализации лидерского и профессионального потенциала через участие в конкурсах; оказывать помощь в адаптации к новым условиям производственной среды; совершенствовать условия для комфортной коммуникации внутри гимназии.
Ожидаемый результат	<p>Высокий уровень включенности учителей в работу, культурную жизнь школы, развитие субъектной позиции, необходимой для профессионального самоопределения;</p> <p>изучение и оценка собственных профессионально значимых потенциалов, в контексте новых реалий;</p> <p>формирование новых знаний и умений, необходимых для эффективного деятельности в условиях динамично меняющегося мира технологий и компетенций;</p> <p>применение знаний, умений и компетенций в практической деятельности и социальном контексте, направленность на развитие функциональной грамотности учащихся;</p> <p>создание «методической копилки» для обмена опытом между коллегами</p> <p>улучшение психологического климата в образовательной организации, повышение уровня удовлетворенности работой, улучшение психоэмоционального состояния учителей;</p> <p>создание условий для личностно-ориентированной кадровой работы, построение индивидуального маршрута профилактики профессионального выгорания;</p> <p>снижение затрат на повышение профессиональной компетентности педагогов</p> <p>готовность к распространению личностного и профессионального опыта, в том числе на сайте образовательного учреждения.</p>
Срок и этапы реализации	Согласно индивидуальными планам для наставляемых.

Характеристика участников формы наставничества «Учитель - учитель»

Наставник	Наставляемый
Учитель с любым уровнем опыта в профессиональной деятельности, располагающий идеями, ресурсами и навыками, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных	Учитель с любым уровнем опыта в профессиональной деятельности, испытывающий потребность в профессиональном и личностном росте для осуществления эффективной и интересной в профессиональной деятельности, а также для

пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.	успешного взаимодействия с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями, желающий овладеть новыми современными программами, приложениями и другими технологиями. Нуждающийся в помощи для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.
---	---

Возможные варианты формы наставничества «Учитель - учитель»

Формы взаимодействия	Цель
«Успешный профессионал — Желающий научиться»	Достижение лучших профессиональных результатов.
«опытный лидер — пассивный/усталый сотрудник»	Психоэмоциональная и иная поддержка с адаптацией в изменяющихся условиях, с развитием новых профессиональных, коммуникационных, творческих навыков
«Равный — равному»	Обмен навыками для достижения целей
«Адаптированный — неадаптированный»	Адаптация к новым условиям работы

Схема реализации формы наставничества «Учитель-учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель-учитель»	Педагогический совет
Проводится отбор наставников из числа активных участников школьного сообщества	Анкетирование Собеседование Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором
Проводится отбор учителей, имеющих особые образовательные потребности, низкую рабочую мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Анкетирование Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После личных встреч, обсуждения вопросов. Назначения кураторов.
Наставляемый решает свои задачи, поставленные для достижения цели, повышена мотивация творческой профессиональной деятельности.	Предоставление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей работы, победы/участие в профессиональных конкурсах, качественное изменение условий работы и жизни)
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на Педагогическом совете, внесение Благодарности в трудовую книжку, монетизация успеха

С 01.09.2022г. в МБОУ «Гудермесская СШ№6» была начата работа по наставничеству над молодыми специалистами.

Для достижения запланированных результатов работы Тайсумова И.М., как руководитель проектной группы, обеспечила создание условий для внедрения и реализации Целевой модели наставничества, подготовила проекты документов, сопровождающих наставническую деятельность, сформировала базу наставников и наставляемых, организовала обучение

наставников, проводила контроль за организацией мероприятий Дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества, оказывала информационную, методическую и консультационную поддержку участникам наставнической деятельности; предоставляла статистическую информацию, результаты по внедрению Целевой модели наставничества по запросам Управления образования.

Члены проектной группы (привлеченные к проекту специалисты) по внедрению проекта «Целевая модель наставничества»: наставник Батырова Ф.А., учитель начальных классов - наставляемая Байсултанова З.Г., учитель начальных классов; наставник Хамбулатова З.Б., учитель начальных классов - наставляемая Эшиева Р.З., учитель начальных классов; наставник Эзболатова К.М., учитель начальных классов - наставляемая Джамалдиева Т.И., учитель начальных классов; наставник Мунапова С.Х., учитель начальных классов - наставляемая Ильясова Л.Ш., учитель начальных классов; наставник Исламгириева М.Р., учитель чеченского языка и литературы - наставляемая Бачаева С.А., учитель чеченского языка и литературы, учитель ОБЖ Сайдалханова Т.М. - разработали индивидуальные планы–комплексы мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы; участвовали в реализации Дорожной карты в рамках компетенции. Регулярно посещали образовательные события, организованные в рамках обучения наставников; оказывали всестороннюю помощь и поддержку наставляемым; предоставляли результаты наставнической работы по запросу руководителя проектной группы; способствовали развитию информационного освещения реализации, внимательно и уважительно относились к наставляемым.

№	ФИО молодого специалиста	Преподаваемый предмет	ФИО наставника	Преподаваемый предмет
1	Ильясова Луиза Шамуевна	Начальные классы	Мунапова Санет Хабибовна	Начальные классы
2	Джамалдиева Танзила Ибрагимовна	Начальные классы	Эзболатова Камила Махмудовна	Начальные классы
3	Эшиева Раиса Зайналбековна	Начальные классы	Хамбулатова Зухрай Бедилаевна	Начальные классы
4	Бачаева Седа Абубакаровна	Чеченский язык и чеченская литература	Исламгириева Мадина Рамзановна	Русский язык и литература
5	Байсултанова Забура Геланиевна	Начальные классы	Батырова Фатима Алиевна	Начальные классы
6	Сайдалханова Товрат Майрбековна	ОБЖ	Исламгириева Мадина Рамзановна	Русский язык и литература
7	Элимсултанова Малика Габисовна	Начальные классы	Хажиева Ася Геланиевна	Начальные классы

Индивидуальный план–комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы

Цель: оказание практической помощи молодому специалисту в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства.

Задачи:

- Продолжить формирование у молодого специалиста потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.
- Помочь учителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
- Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.

- Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Для работы по наставничеству был составлен план работы:

Сентябрь

- 1.Инструктаж о ведении школьной документации.
- 2.Ознакомление с нормами оценивания знаний учащихся.
- 3.Практическое занятие для молодого специалиста «Планирование учебного материала: тематическое и поурочное планирование»
4. Анкета для молодого учителя по определению степени удовлетворенности условиями работы в образовательной организации
- 5.Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.

Октябрь

- 1.Работа с тетрадями, дневниками.
2. Анкетирование молодого учителя по определению степени эмоциональной комфортности .
- 3.Собеседование с молодыми специалистами по оформлению отчетной документации по итогам I четверти.
- 4.Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.

Ноябрь

- 1.Практическое занятие «Современный урок».
2. Определение готовности молодого учителя к дальнейшей деятельности в образовательном учреждении (анкетирование).
- 3.Работа со школьной документацией.
- 4.Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.

Декабрь

- 1.Проведение показательного открытого урока наставником.
2. Изучение затруднений в работе молодого учителя (анкетирование)
- 3.Оформление отчетной документации по итогам II четверти.
- 4.Отчет наставника и молодого специалиста по итогам I полугодия.
5. Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.

Январь

1. Исследование информационных потребностей учителей (анкетирование).
- 2.Применение в работе информационных технологий
- 3.Организация и проведение уроков с использованием здоровьесберегающих технологий
- 4.Посещение уроков молодого специалиста с целью оказания методической помощи.

Февраль

- 1.Анкетирование по определению объема инноваций, используемых учителем.
2. « Методы активизации познавательной деятельности учащихся»
- 3.Практическая помощь в подготовке открытого урока в рамках школы.
- 4.Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи, их анализ.

Март

- 1.Открытый урок молодого специалиста.
2. Совершенствование профессиональной деятельности учителя (анкетирование)
- 3.Практическое занятие «Инновационные процессы в обучении. Новые образовательные технологии».
- 4.Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи.

Апрель

- 1.Консультация «Правила работы с личными делами учащихся».
2. Посещение уроков молодых специалистов с целью оказания методической помощи.
- 3.Практическая помощь в оформлении журналов, выставлении итоговых оценок
- 4.Самооценка (оценка) профессиональной деятельности учителя (анкетирование).

По составленному графику все запланированные работы были проведены в срок и в полной мере.

За 2022-2023 учебный год

наставник Батырова Ф.А. посетила 30 уроков наставляемой Айдамировой Х.Р.,
наставник Хамбулатова З.Б. посетила 29 уроков наставляемой Эшиевой Р.З.,
наставник Эзболатова К.М. посетила 27 уроков наставляемой Джамалдиевой Т.И.,
наставник Мусхаджиева Э.Р. посетила 26 уроков наставляемой Ильясовой Л.Ш.,
наставник Исламгириева М.Р. посетила 30 уроков наставляемой Бачаевой С.А.,
Сайдалхановой Т.М.

наставник Хажиева А.Г. посетила 27 уроков наставляемой Элимсултановой М.Г.

Совместно с молодыми специалистом анализировались проведенные уроки, давались методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели поставленной на уроке.

Анализ уроков показал, что молодые специалисты имеют достаточный уровень методической и теоретической подготовки. В основе проведенных уроков учителя лежал системно-деятельностный подход, все уроки проводились с учетом требований ФГОС. С учащимися класса наставляемым удалось установить доброжелательные деловые взаимоотношения. К урокам учителя всегда тщательно готовились.

Посещение уроков молодых специалистов, с целью оказания методической помощи, помогло выявить некоторые затруднения:

- в организации учителем дисциплины обучающихся на уроке, на перемене;
- в составлении КТП (календарно-тематического планирования);
- в составлении поурочных планов (в соответствии структуры урока его типу по ФГОС);
- в распределении времени на этапах урока;
- в формулировке целей урока;
- в правильном оформлении бумажного журнала.

Для устранения указанных затруднений были проведены:

- консультации, беседы по разработке рабочих программ (написанию пояснительной записки и КТП);
- тщательный анализ посещённых уроков с методическими рекомендациями;
- рекомендации и советы по организации дисциплины обучающихся на уроке, на перемене;
- инструктаж по ведению бумажного и электронного журнала;
- инструктаж по выполнению единых требований к ведению тетрадей.

Были даны рекомендации по написанию плана воспитательной работы и по ведению портфолио обучающихся.

Наставляемым учителям были даны материалы в электронном виде: (накопленные за мою педагогическую деятельность) конспекты уроков и презентации по всем учебным предметам, разработки внеклассных мероприятий, родительских собраний и др., что могло пригодиться учителю в работе.

Также наставляемые приглашались на уроки наставников, совместно их обсуждали. В любую минуту давались советы и консультации по структуре и типу урока, как правильно начать урок, рационально распределить время между его этапами, какие средства обучения будут эффективны на данном занятии и т.д.

Посещая уроки в начале года и в конце года, в работе молодых специалистов виден прогресс в работе. Уроки учителя стали планировать в соответствии с ФГОС, с применением различных технологий: игровых, здоровьесберегающих, ИКТ и др.

В ходе посещенных уроков, выявлены трудности в работе с детьми с низкой учебной мотивацией, проблема состояла в вовлечении их в активную учебную деятельность и соблюдении ими дисциплины. Во время урока следили за ходом учебного процесса, но упускали поведение обучающихся на уроке и взаимоотношения учащихся в классе.

Учителя-наставники работают согласно индивидуальным планам (адресным программам сопровождения), которые включают следующие мероприятия: мастер-классы, практические занятия, консультации (в течение года): инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка классных журналов, тетрадей, дневников учащихся); по составлению рабочих программ, календарно-тематического и поурочного планирования; об обязанностях классного руководителя, практические занятия по составлению рабочих программ, календарно-тематического и поурочного планирования; по требованиям к анализу и самоанализу

урока; об особенностях современного урока и его организации; по использованию современных образовательных технологий и их использованию в учебном процессе.

В ходе реализации программы созданы все условия для роста профессионального мастерства не только молодых специалистов, но и их наставников. Через постоянную, систематическую, профессиональную учёбу на местах формируется мастерство учителя.

Наставничество стало для наставников эффективным способом для самореализации.

Таким образом, программа помогает школе решать целый ряд проблем, стоящих перед ней, способствует поиску и проявлению учителями своего педагогического кредо.

Обосновывая изложенное, можно отметить, что методическое сопровождение системы наставничества имеет конечной целью снижение проблем адаптации молодых педагогов к сложившимся условиям работы, планомерное вхождение их в профессиональную деятельность, чего нельзя достигнуть без повышения мастерства самих наставников.

В этой связи эффективность работы повысится, если будут учтён выявленный фактор риска и будет построена работа по повышению профессиональных компетентностей наставников.

Семинары, практические занятия, собеседования

Час общения "Расскажи о себе". Анкетирование наставляемых учителей с целью выявления профессиональных затруднений.

Практикум по разработке рабочих программ по предмету, составлению календарно-тематического планирования

Семинар «Проектирование современного урока»

1. Проектирование современного урока (Тайсумова И.М., замдиректора МР)

2. Проблемы мотивации учебно-познавательной деятельности учащихся (Исламгириева М.Р., руководитель ШМО учителей гуманитарного цикла)

3. Работа над целеполаганием в условиях реализации ФГОС

(Батырова Ф.А., учитель начальных классов, наставник молодого учителя)

4. Рефлексия как этап урока в условиях реализации ФГОС

(Мунапова С.Х., учител. начальных классов, наставник)

Собеседование с молодыми специалистами «Современные технологии проведения урока»

«Современные технологии проведения урока»

(Хамбулатова З.Б., наставник, учитель начальных классов)

«Современные образовательные технологии: классификация, условия применения, достигаемые результаты»

(Эзболатова К.М., наставник, учитель начальных классов)

Собеседование с молодыми специалистами «Анализ урока: виды, формы, технологии».

«Анализ урока: виды, формы, технологии»

(Батырова Ф.А., наставник, учитель начальных классов)

Методический семинар-практикум «Самоанализ и анализ урока в контексте реализации ФГОС»

Самоанализ и анализ урока в контексте реализации ФГОС»

(Тайсумова И.М., замдиректора МР)

«Анализ и самоанализ урока»

(Хажиева А.Г., наставник, учитель начальных классов)

В ходе реализации мероприятий по наставничеству проведены семинары **«Профстандарт «Наставник»**, **«Квалификационные требования к осуществлению наставнической деятельности»**, **«Законопроект о наставничестве в системе образования Чеченской Республики»**, **«Мотивация труда наставников»**, **«Ассоциация наставников»**.

В Год педагога и наставника прошел семинар по теме **«Профстандарт «Наставник»**, **«Квалификационные требования к осуществлению наставнической деятельности»**.

Положительным результатом стало повышение профессионального уровня, рост числа закрепившихся в профессии начинающих педагогов.

Профессиональный стандарт наставника, разрабатываемый Минпросвещения России, установит единые требования к компетенциям и знаниям наставника. С их помощью будет оцениваться способность наставника выстраивать процесс сопровождения молодых специалистов и усвоения ими знаний, опыта и навыков.

Семинар по теме «**Законопроект о наставничестве в системе образования Чеченской Республики**»

На семинаре выступили методист школы Тайсумова И.М., руководители ШМО Абубакарова С.М., Исламгириева М.Р. Они рассказали о развитии системы наставничества в Чеченской Республике

На семинаре «**Мотивация труда наставников**» был представлен анализ работы по наставничеству, проводимой в школе. Рассматривались основные проблемы внедрения целевой модели наставничества, в первую очередь – справедливого материального стимулирования этой важной деятельности, значимость роли наставничества для развития кадрового потенциала в педагогической профессии. Для наставничества характерно стремление не только передать разнообразные профессиональные навыки, но и повлиять на формирование моральных и духовно-нравственных качеств наставляемого. Обсуждение актуальных вопросов, выработка общих решений в течение семинара способствовало закреплению молодых специалистов в профессии, расширению кадрового потенциала и сохранению ресурса опытных работников в школе.

На семинаре «**Ассоциация наставников**» были обсуждены задачи Ассоциации: методическое обеспечение организации процесса наставничества; создание профессиональной среды для решения актуальных задач педагогов-наставников; создание условий для профессиональной поддержки педагогов-наставников, обмена опытом, апробации и тиражирования лучших педагогических практик; создание условий для взаимодействия образовательных сообществ, педагогов-наставников, молодых, начинающих учителей.

Были определены направления работы Ассоциации: разработка и реализация системы мероприятий для повышения профессиональной компетенции педагогов-наставников (конференции, круглые столы, конкурсы); формирования банка диагностических, консультативных материалов для молодых, начинающих педагогов (курсы повышения квалификации, семинары). Создание и обеспечение функционирования сообщества педагогов-наставников Томской области с целью реализации задач Ассоциации. Обмен и распространение информации на региональном уровне о положительном опыте наставнической деятельности по сопровождению адаптации молодых, начинающих педагогов. Формирование пула лучших педагогов –наставников

Выводы: анализ работы по наставничеству в МБОУ «Гудермеская СШ №6» позволил установить:

- 1) Анализ процесса адаптации молодых специалистов показал, что имеются сильные и слабые стороны в подготовке начинающего учителя к педагогической деятельности.
- 2) На уровне школы созданы условия для оказания методической поддержки как молодым педагогам, так и их наставникам.
- 3) В МБОУ «Гудермеская СШ №6» разработаны все необходимые документы для осуществления наставничества над молодыми педагогами.
- 4) Фактором, влияющим на успешность деятельности наставничества, является проведение мероприятий по снижению рисков наставничества в образовательной организации.
- 5) Наставляемые учителя успешно прошла период профессиональной адаптации, наладили устойчивый контакт с учащимися, научилась применять информационно-коммуникативные технологии в работе с учащимися.
- 6) Стиль отношений наставляемых учителей с обучающимися стал более доброжелательный и внимательный.

Рекомендации:

- 1) Продолжить работу по организации методической помощи развитию системы наставничества.
- 2) Продолжить работу по повышению качественного состава педагогов-наставников.
- 3) Наставляемым учителям совершенствовать методику преподавания, используя новые образовательные технологии: проблемное обучение, групповую работу, учебный диалог, проектную деятельность.

- 4) Разнообразить формы и средства обучения с мотивированными учащимися, повышать их творческую активность, устойчивый интерес к предмету.