

**Справка по итогам мониторинга
«Внедрение целевой модели наставничества в МОУ СОШ №42»,
2021-2022 уч. год**

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

Сформирована нормативно-правовая база наставничества:

1. Утверждена Дорожная карта реализации целевой модели наставничества в МОУ СОШ №42 на 2021-2022 учебный год. Приказ 101/1 от 31.08.2021 «О внедрении целевой модели наставничества»;
2. Утверждено Положение о целевой модели наставничества МОУ СОШ №42, Приказ №101/1 от 31.08.2021 «О внедрении целевой модели наставничества»;
3. Утверждена и реализуется Программа МОУ СОШ №42 «Школа педагогического мастерства» на 2021 - 2022 г.г.
4. Создан реестр наставников из числа педагогических работников МОУ СОШ №42.

Реализуются мероприятия по внедрению целевой модели наставничества в сроки, установленные Дорожной картой. Проводится мониторинг и анализ наставнической деятельности для оказания своевременной помощи наставникам детей. Реализуются следующие формы наставничества в МОУ СОШ №42: «Учитель – учитель»;

С 2020 года в МОУ СОШ № 42 приняты 2 молодых специалиста: учитель физической культуры Костинец Я.А., педагог - психолог Иванов Е.А.. За молодыми специалистами с целью оказания консультационной, методической и практической помощи в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства закреплен педагог – наставник: учитель физической культуры Душкина Р.В., учитель музыки Бакулина Е.М. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно и согласно программе «Школа педагогического мастерства».

Для достижения поставленной цели были выработаны следующие задачи:

- содействие повышению квалификации и профессионального роста молодых педагогов;
- оказание практической помощи учителям в их адаптации в образовательных учреждениях, вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства;
- выявление наиболее серьезных проблем начинающих педагогов в учебном процессе и пути их разрешения;

- использование педагогического опыта молодых специалистов в учебно-воспитательном процессе.

Молодые специалисты охвачены методической работой в полном объёме и на должном уровне. Учитель-наставник работает согласно индивидуальным планам и с молодыми специалистами проводятся следующие мероприятия:

1. Консультации (постоянно): инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка классных журналов (электронных), журналов индивидуального обучения на дому (электронного), журналов ТБ, тетрадей; подготовке и учёту материально-технической базы кабинета; по изучению программно-методического комплекта преподавания в школе; по составлению рабочих программ, календарно-тематического и поурочного планирования.
2. 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, их использованию в учебном процессе.
3. Собеседования: привлечение молодых специалистов к организации и проведению внеурочных мероприятий разного уровня.

Было организовано посещение молодыми специалистами уроков учителей - наставников с целью обмена опытом и обучения профессиональной деятельности. Был предложен самоанализ урока молодыми специалистами и анализ уроков наставника. Также было организовано посещение уроков молодых специалистов заместителем директора по учебно-воспитательной работе Северовой Н.А. и учителями-наставниками с целью знакомства с работой, выявления затруднений, оказания методической помощи. Молодым специалистам были предложены методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы, виды, формы урока; современный урок и его организация; современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе; коммуникативная и интерактивная направленность урока, активные методы обучения и т.д.

В ноябре 2021 организован мониторинг программы наставничества, который дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а так же какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Ожидаемое количество учителей(педагогов) в возрасте до 35 лет, чел.	Количество учителей(педагогов) в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы по состоянию на 25.11.2022 г., чел.	Ожидаемое количество учителей(педагогов) в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы .в 2022г., чел.	Количество детей и подростков от 15 до 19 лет, в соответствии с федеральным статистическим наблюдением № ОО-1 (2021 ГОД), чел.	Ожидаемое количество детей и подростков от 15 до 19 лет, в 2022 г., чел.	Количество детей и подростков от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника по состоянию на 25.11.2021г., чел.	Ожидаемое количество детей и подростков от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника в 2022 г., чел.	Количество предприятий, которые вошли в программы наставничества, предоставив своих наставников, по состоянию на 25.11.2021 г., чел	Ожидаемое количество предприятий, которые войдут в программы наставничества, предоставив своих наставников, в 2022 г., чел	Количество руководителей работников ОО , вовлеченных в различные формы наставничества, по состоянию на 25.11.2021г., чел.	Количество педагогических работников (в том числе узких специалистов) ОО , вовлеченных в различные формы наставничества, по состоянию на 25.11.2021г., в чел.	Количество руководителей работников, имеющих действующую курсовую подготовку по вопросам наставничества (не менее 24 ч.), по состоянию на 25.11.2021г., в чел.	Количество педагогических работников (в том числе узких специалистов) ОО , имеющих действующую курсовую подготовку по вопросам наставничества (не менее 24 часов), по состоянию на 25.11.2021г., в чел.	Уровень удовлетворенности наставляемых участников в программах наставничества, в % (опросный). https://forms.gle/m3gXeHwY97KA5u7S9 Данную ссылку необходимо направить наставляемым для самостоятельного прохождения опроса. Обратите внимание, ссылка размещена на сайте ХК ИРО. Результаты должны быть достоверными.	Уровень удовлетворенности и наставников участием в программах наставничества, в % (опросный). https://forms.gle/JZLMXs31ZzvSZthj6 Данную ссылку необходимо направить наставляемым для самостоятельного прохождения опроса. Обратите внимание, ссылка размещена на сайте ХК ИРО. Результаты должны быть достоверными.
4	2	1	121	129	0	1	0	0	1	4	0	0	77%	78%

Вывод: Период адаптации молодых специалистов проходит успешно. Молодым специалистам оказывается помощь администрацией и педагогом-наставником в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства, создания условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, развития потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Рекомендации:

- 1.Педагогу-наставнику Бакулиной Е.М. вести мониторинг работы с молодыми специалистами.
- 2.Педагогу-наставнику Душкиной Р.В. необходимо работать над повышением компетентности молодых педагогов в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала учащихся на уроках и направить работу молодых специалистов на изучение и практическое применение эффективных методов работы с учащимися с разным уровнем мотивации.

Зам. директора по УВР

Голозубова О.Н.

