

Мониторинг наставничества МБОУ «Кыринская средняя общеобразовательная школа»

(2022- 2023г.г.)

Целью мониторинга является получение регулярной достоверной информации о реализации программы наставничества и определения степени эффективности Целевой модели наставничества.

Наименование этапа	Мероприятия	Содержания деятельности	Сроки	Ответственные	Отметка о выполнении
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	1.Изучение и систематизация имеющихся материалов по внедрению программы наставничества	<p>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».</p> <p>2. Ознакомление с шаблонами документов для реализации целевой модели.</p>	Февраль 2022	Директор школы Уварова И.В., зам директора по УВР Маслова В.В.	Выполнено

	<p>2.Подготовка нормативной базы и условий для реализации целевой модели наставничества в ОО</p>	<p>1. Издание приказа «Внедрение целевой модели наставничества в ОО».</p> <p>2. Разработка и утверждение Положения о наставничестве в ОО.</p> <p>3. Разработка и утверждение «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества в ОО».</p> <p>4. Назначение куратора и рабочей группы внедрения целевой модели наставничества ОО (издание приказа).</p> <p>5. Предварительное информирование участников образовательных отношений о внедрении РЦМН.</p> <p>6. Создание на официальном сайте ОО информационной странички о реализации ЦМН.</p>	<p>Февраль, март 2022</p>	<p>Директор школы Уварова И.В., зам директора по УВР Маслова В.В.</p>	<p>Выполнено</p>
	<p>3.Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей ОО</p>	<p>1. Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества.</p> <p>2. Сформировать банк программ по формам наставничества «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».</p>	<p>Февраль, март 2022</p>	<p>Администрация школы, куратор программы</p>	<p>Выполнено</p>

2.Формирование базы наставляемых	1.Информирование родителей, педагогов, обучающихся, выпускников, работодателей и др. о возможностях и целях целевой модели наставничества	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение классных часов. 4. Информирование на сайте ОО. 5. Информирование внешней среды (заинтересованные в наставничестве аудитории). 	2022 -2027	Администрация школы, классные руководители	В процессе реализации
	2.Сбор данных о наставляемых	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на обработку персональных данных. 3. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, родители. 4. Выбор форм наставничества в зависимости от запросов потенциальных наставляемых. 	2022 -2027	Рабочая группа, классные руководители	В процессе реализации
3.Формирование базы наставляемых		<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся. 	2022 -2027	Куратор программы	Выполнено на 2022-2023 уч.г.

3.Формирование базы наставников	1.Сбор данных о потенциальных наставниках	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных. 3. Проведение мероприятия для информирования и вовлечения потенциальных наставников. 	2022 -2027	Рабочая группа, классные руководители	Выполнено на 2022-2023 уч.г.
	2.Формирование базы наставников	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся. 	2022 -2027	Куратор	Выполнено на 2022-2023 уч.г.
4.Отбор и обучение наставников	1.Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	1. Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы.	2022 -2027	Куратор	Выполнено на 2022-2023 уч.г.
	2.Обучение наставников для работы с наставляемыми	<ol style="list-style-type: none"> 1. Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности. 2. Утвердить программы и графики обучения наставников. 3. Организовать обучение наставников. 	2022 -2027	Куратор	Выполнено на 2022-2023 уч.г.

5.Формирование наставнических пар / групп	1.Отбор наставников и наставляемых	<p>1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.</p> <p>2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.</p> <p>3. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи.</p> <p>4. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары/ группы.</p>	2022 -2027	Куратор	Выполнено на 2022-2023 уч.г.
	2.Закрепление наставнических пар / групп	<p>1. Издание приказа «Об утверждении наставнических пар/групп».</p> <p>2. Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения.</p> <p>3. Организация психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника.</p>	2022 -2027	Директор, наставники, педагого-психолог	Выполнено на 2022-2023 уч.г.

<p>6. Организация работы наставнических пар / групп</p>	<p>1. Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых</p>	<p>1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.</p>	<p>2022 -2027</p>	<p>Наставники</p>	<p>Выполнено на 2022-2023 уч.г.</p>
	<p>2. Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками</p>	<p>1. Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки.</p>	<p>2022 -2027</p>	<p>Куратор</p>	<p>Выполнено на 2022-2023 уч.г.</p>

7. Завершение программы наставничества и мониторинг ее результатов	1. Отчеты по итогам наставнической программы	<p>1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.</p> <p>2. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.</p> <p>3. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.</p>	2022 -2027	Куратор	Выполнено на 2022-2023 уч.г.
	2. Мотивация и поощрения наставников	<p>1. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности.</p> <p>2. Благодарственные письма отличившимся наставникам.</p> <p>3. Издание приказа «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».</p>	2022 -2027	Директор, куратор	Не выполнено
	4. Публикация результатов программы наставничества, лучших практик и примеров наставничества, информации на сайте ОО.	2022 -2027	Куратор	???	

В текущем учебном году в рамках программы наставничества была реализована работа 7-ми наставнических пар:

5 пар - Форма наставничества: «педагог - педагог». **Ролевая модель:** «опытный педагог - молодой специалист»;

2 пары Форма наставничества: «Ученик-ученик». Ролевая модель: «Успевающий ученик - неуспевающий ученик»,

1 пара **Форма взаимодействия:** «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»

Основные задачи, которые ставила перед собой «Модель наставничества» — это выявление уровня профессиональной компетенции, оказание практической помощи начинающим специалистам, обеспечение постоянного освоения современной педагогической теории и практики, создание условий для саморазвития молодых специалистов, оказание помощи ребятам, которые испытывают трудности в обучении.

В течение учебного года молодой специалист от наставника получал постоянные консультации по работе с документацией, планированию учебного материала, составлению плана урока, эффективным методам организации учебной деятельности учащихся, способам активизации познавательной деятельности учащихся и по многим другим вопросам.

Учитель-наставник посещал уроки молодого специалиста с целью оказания им методической помощи. В свою очередь молодой специалист посещал уроки своего наставника, принимал участие в их анализе. **Проблемное поле:** отсутствие достаточного времени на наставническую деятельность.

В конце учебного года было проведено анкетирование на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности молодого педагога в коллективе, и на основании этого были поставлены задачи на следующий учебный год:

- работать над повышением компетентности молодых педагогов в вопросах развития интеллектуального и творческого потенциала учащихся на уроках;
- работать над умением правильно распределять время на каждый этап урока;
- направить работу на изучение и практическое применение эффективных методов работы с учащимися с разным уровнем мотивации;
- обеспечение рефлексии и самоконтроля учащихся на протяжении всего урока.

Наставничество в парах ученик-ученик имеет ряд трудностей, связанных с организацией четкого расписания встреч.

Причина - нагрузка обучающихся, активное участие в образовательной, социальной, творческой деятельности. Ситуационный характер встреч не позволяет наставнику реализовать свой потенциал, а наставляемому полноценно включиться в процесс. Таким образом, опыт наставничества приобретает в рамках занятий по работе над индивидуальными проектами. Обучающиеся самостоятельно выбирают тему проекта, реализуют проект.

В целом, можно сделать вывод о том, что система наставничества имеет большой потенциал. Видятся перспективы развития программы наставничества в направлении работы с молодыми специалистами, обучающимися и педагогами, у которых возникают профессиональные трудности.

Рекомендации:

Принять эффективные меры по результатам проведенного мониторинга с целью устранения недостатков.

Обеспечить в результате внедрения и реализации целевой модели наставничества:

- непрерывный профессиональный рост педагогов;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых (начинающих) педагогов;
- методическое сопровождение целевой модели наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников;
- улучшение образовательных результатов у наставляемого и наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- включенность наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- улучшение качества и темпов адаптации молодого (менее опытного, сменившего место работы) специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми.