

**Аналитическая справка
о реализации наставничества
в МБОУ «Приобская средняя общеобразовательная школа»
за 2023 - 2024 год.**

На основании приказа директора МБОУ «Приобская средняя общеобразовательная школа» № 433-од от 25.05.22 г. в школе утверждено Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «Приобская СОШ»

Цель системы (целевой модели) наставничества в МБОУ «Приобская СОШ»:

- создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в Образовательной организации для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

- обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях.

В Образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых:

- «педагог – педагог»

- «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие.

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

На подготовительном этапе были созданы условия для реализации системы наставничества в школе:

1) Был проведен самоанализ имеющейся нормативно-правовой документации, тщательно были изучены документы федерального, регионального и муниципального уровней. Подготовлена нормативно-правовая база по данному направлению.

Были разработаны следующие документы:

- Приказ о внедрении реализации системы (целевой модели) наставничества.

- Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МБОУ «Приобская СОШ».

Комплекс мер («дорожная карта») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ «Приобская СОШ».

Положение наставничества обучающихся.

План работы с вновь прибывшими педагогами, молодыми специалистами и вновь вступившими на новую должность

2) На сайте школы создана страница «Наставничество», где размещаются документы различного уровня, методические рекомендации и другая актуальная информация. Информация постоянно пополняется и обновляется.

3) Были проведены организационно-методические мероприятия по введению (реализации) наставничества в образовательной организации:

- На заседании педагогического совета рассмотрен вопрос управления введением и реализацией системы наставничества.

На основном этапе была организована работа наставнических пар:

- 1) Составлены и обновлены банки наставников и наставляемых.
- 2) Приказом директора «О наставничестве» были закреплены наставнические пары.
- 3) Были разработаны и утверждены программы наставничества на учебный год, в которую входили индивидуальные консультации, теоретические занятия, методические рекомендации и советы. В течение всего периода оказывалась необходимая методическая помощь.

Работа наставника велась по следующим направлениям:

1. Оказание помощи в осуществлении качественного планирования
2. Оказание помощи по организации качественной работы со школьной документацией.
3. Организация деятельности по повышению качества преподавания.

В школе работают 16 педагогов в возрасте до 35 лет, что составляет 21% от общего количества педагогов школы. 4 педагога аттестовались в этом учебном году на первую квалификационную категорию.

Молодые педагоги принимают активное участие в заседаниях методических объединений, семинарах, вебинарах, активно посещают уроки опытных педагогов, ведут внеурочную деятельность.

Молодые педагоги имеют победителей и призеров предметных олимпиад разного уровня.

Активное участие молодые педагоги принимают участие в мероприятиях, конкурсах школьного и муниципального уровня

Выводы:

1. Анализ работы показывает, что занятия, проводимые в разных формах, способствуют конструктивной работе молодых коллег и опытных наставников, помогают разобраться в сложных вопросах инновации в образовании, в применении научно-исследовательской деятельности на уроке и во внеурочной деятельности, способствуют реализации личностно-ориентированного образования в школе.

2. В ходе реализации системы наставничества была разработана необходимая нормативно-правовая база.

3. Работа по наставничеству в образовательной организации проводится согласно утвержденным планам.

Рекомендации:

1) Продолжить работу по реализации системы наставничества в образовательной организации.

2) Продолжить работу по повышению квалификации молодых педагогов через самообразование, по активному вовлечению молодых педагогов в работу семинаров, конференций, транслированию педагогического опыта, участие в профессиональных конкурсах.

3) Осуществлять контроль и оказывать методическую помощь молодым педагогам.

4) Школьному куратору и наставникам способствовать профессиональному росту молодых педагогов, активизировать работу по повышению профессиональной квалификации молодых педагогов.

Куратор целевой модели наставничества Лясота / И. А.Лясота/